Employment and Immigration Canada

Emploi et Immigration Canada

P E A D

PLANNING ENVIRONMENT ASSESSMENT DOCUMENT

Trends and Perspectives

Canada

89-03554/

P • E • A • D

PLANNING ENVIRONMENT ASSESSMENT DOCUMENT

Trends and Perspectives

Prepared by:

Strategic Policy and Planning

August 1988

WH6-185

©Minister of Supply and Services Canada 1989
Cat. No. MP 43-230/1989
ISBN 0-662-56420-0

Introduction

If the pace of change does no more than continue at its present rate, the next decade will see many changes in the Canadian labour market. Some trends are already clear. Whether or not Canadian dependence on the United States as a market for exports continues to increase, Canada will have to become more competitive. The advance of high technology and a changing demographic profile will also have major impacts.

The effect of these forces for change could mean that by the year 2000 we have:

- an increased percentage of visible minorities with new immigrants coming primarily from non-traditional source countries;
- an aging population with an increased tendency to take early retirement;
- a larger proportion of the population owning their own businesses or being employed by small firms;
- major changes in the flexibility of working arrangements (hours, educational leave, job-sharing, etc.);
- a greater polarization into those with continuing jobs and those suffering prolonged periods of unemployment;
- progress towards a more equitable labour market under pressure as changes in jobs and the job market run counter to efforts to reduce systemic barriers;
- low-skill/low-pay jobs, outpacing the growth of high-skill / high-pay jobs;
- rising minimum literacy and numeracy requirements even for the lower-skill jobs;

This document sets out some of the key and often conflicting trends which are likely to determine how the Canadian labour market will evolve over the next decade.

Table of Contents

Competitiveness and Productivity 1

Intense Global Competition 1
Declining Trade Balance 1
Increased Reliance on Exports to the United States 2
Productivity is Critical to Competitiveness 2

Structural Change 3

Shift in Employment Patterns 3
Technological Change 3
Growth of Jobs in Small Firms 4
Growth Occupations 4
The Quality of the New Jobs 5
Changing Work-Time Arrangements 6

Labour Force Composition 7

Demographic Trends 7
Increased Reliance on Immigration 9
Shifts in Immigration Patterns 9
Women in the Labour Force 10
Pay and Employment Equity 11
EIC's Target Groups 11
Retirement Age 12

The Dynamics of the Labour Market 13

Employment Levels 13
Patterns of Employment 14
Regional Dimensions of Employment 15

Conclusion 16

Competitiveness and Productivity

Intense Global Competition

Canada has traditionally been a trading nation. Over 3 million jobs rely on our export trade, and nearly one third of the total goods we produce are exported. Despite a small and scattered population, exports of largely natural resources and semi-manufactured products have provided Canadians with employment opportunities and a standard of living far beyond that which might normally have been expected.

In a 1986 study, the European Management Forum ranked Canada as the sixth most competitive OECD country. While being rated high on such factors as the costs and availability of energy and raw materials, it rated poorly in respect of outward market orientation, innovation and willingness to modify products for alternative export markets. However, increasing competition from both developed and newly industrialized countries, and the rapid diffusion of new technologies, are having a major effect on both industry and employment in Canada.

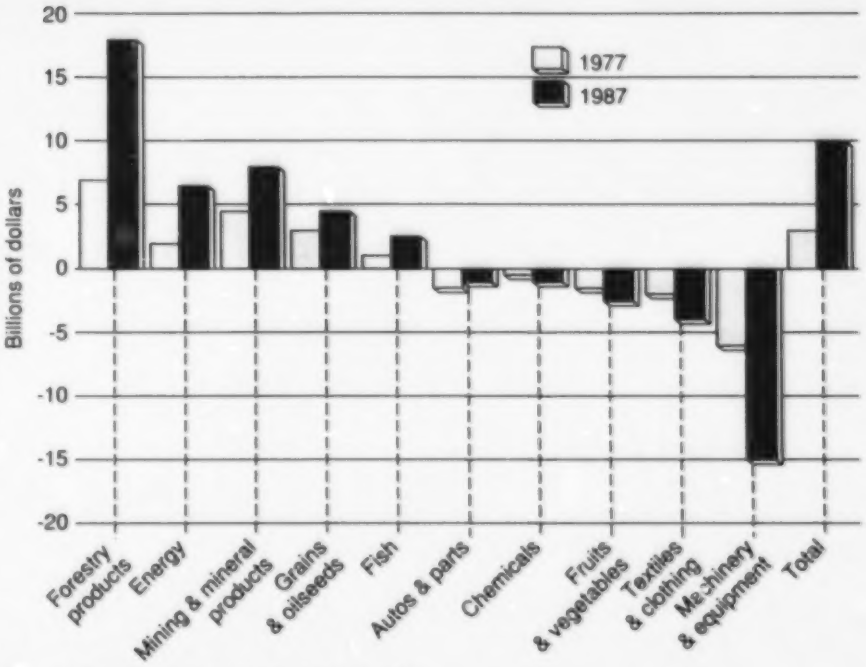
Declining Trade Balance

Over the past decade, world trade has increased by some fifty per cent. By and large, Canada has been able to maintain its share of this growing volume of trade and we currently have some four per cent of total world exports.

Canada has maintained a surplus in trade in goods over the past decade, due largely to our exports of natural resource and semi-manufactured products. This surplus, however, has increasingly been offset by growing deficits in fully manufactured goods and high technology products.

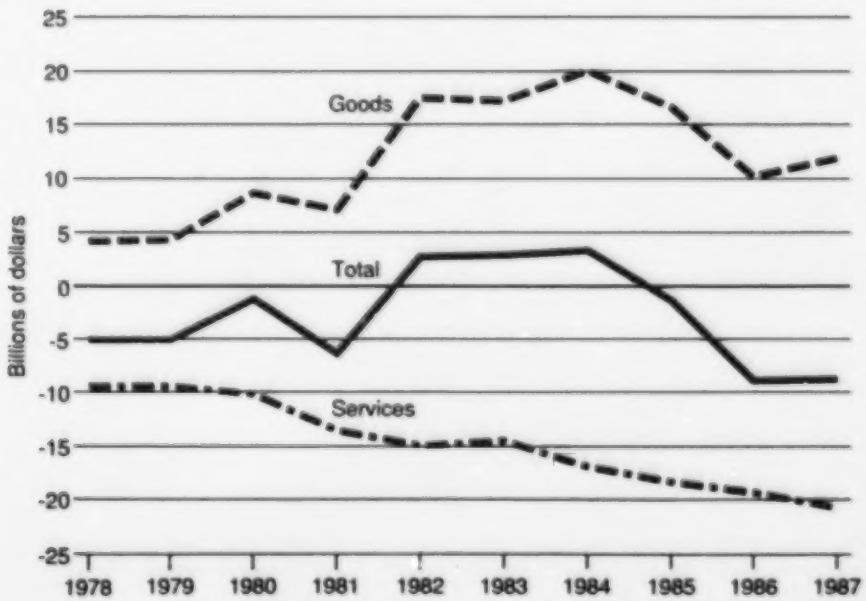
The growing deficit on our service account, combined with a decline in our exports of goods since 1984, has meant an overall deficit in our trade balance in recent years.

Trade Balances by Commodity



Source: Statistics Canada and The Financial Post

Overall Trade Balance



Source: Statistics Canada and The Financial Post

Increased Reliance on Exports to the United States

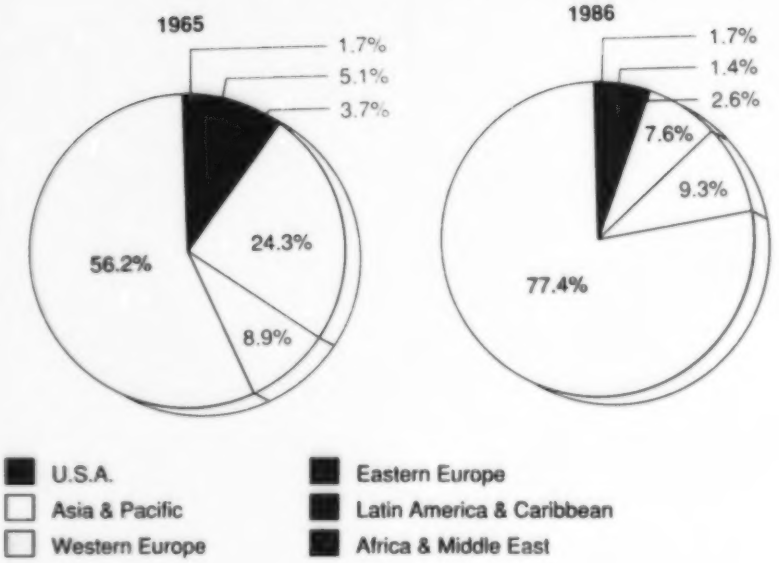
The geographic distribution of our export markets has been changing considerably. Almost 80 per cent of our exports now go to U.S. markets, as opposed to some 60 per cent in 1965. This increased reliance has in turn made us more vulnerable to American protectionist sentiments. The Canada-U.S. Free Trade Agreement is likely to have a major influence on future trading patterns between the two countries. The value of the Canadian dollar will be another important factor influencing our future export prospects in the United States. Should our dollar continue to rise relative to the U.S. dollar, Canadian firms will come under increasing competitive pressure in the United States.

Productivity is Critical to Competitiveness

Many factors contribute to a country's ability to compete on international markets. These include geography, natural resources, the extent of both private and public infrastructure, labour costs and the efficiency of firms and plants. Two factors in particular — technological innovation and the development of skilled human resources — are recognized as being critical in today's fast changing and highly competitive global market place.

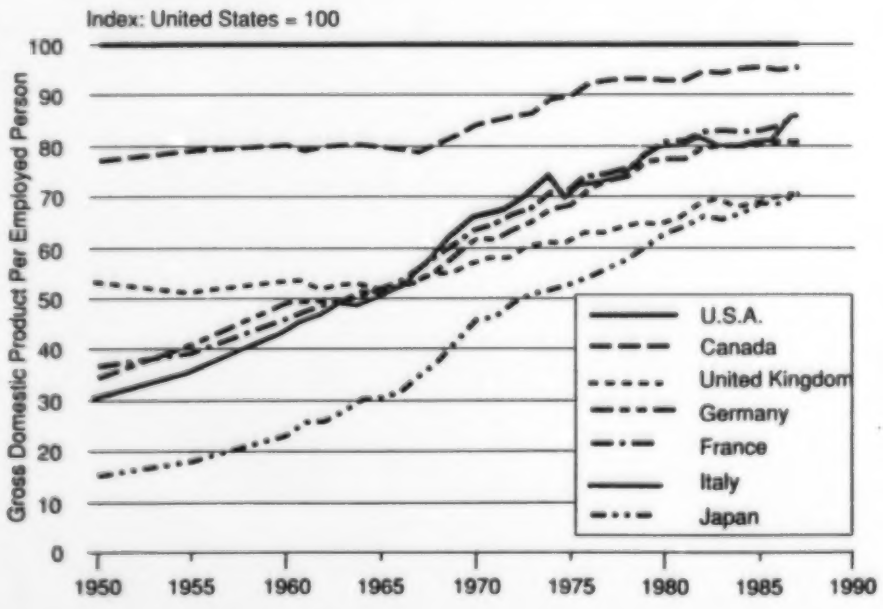
Canada is still second only to the United States in terms of gross domestic product per employed person. However, our productivity growth in manufacturing over the period 1950-87 lagged behind those of all our major competitors. Countries such as France, Italy and Germany have narrowed the productivity gap, while Japan is catching up rapidly. In addition, we continue to face increased competition from a number of low-wage Newly Industrialized Countries (NIC's), including South Korea, Taiwan, and Malaysia.

Canadian Exports by Destination (Customs Basis)



Source: Statistics Canada

Relative Levels in Real Gross Domestic Product Per Employed Person, Selected Countries, 1950-1987



Source: U.S. Bureau of Labour Statistics

Structural Change

Shift in Employment Patterns

Since the end of the Second World War, the proportion of employment in the primary sector has declined. More recently, the share of Canadian employment in the secondary sector has also dropped, while the service sector has continued to grow.

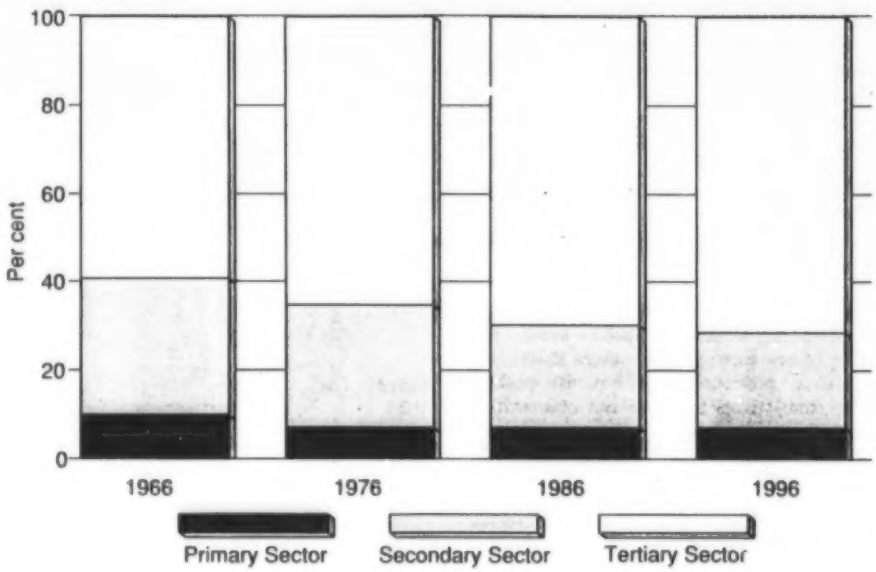
Agriculture, mining, forestry and other primary industries now employ less than ten per cent of the labour force, while employment in manufacturing and other secondary industries has declined to about 23 per cent. Employment in the service and retail trade sector has continued to grow to the point where it now encompasses some 70 per cent of all Canadian jobs. COPS projections for 1996, however, indicate a slowing in the employment share growth of the service sector over the next decade.

Technological Change

The introduction of new technologies into the workplace is becoming an increasingly important dimension of structural change. The diagram opposite shows both the relative use of selected technologies and their projected growth in a sample of 1000 firms with a total work force of 178,000. Although the largest percentage increase is expected to occur in the use of robotics and automated inspection and quality control technologies, word processing and personal computers/workstations will be used by a greater number of individuals.

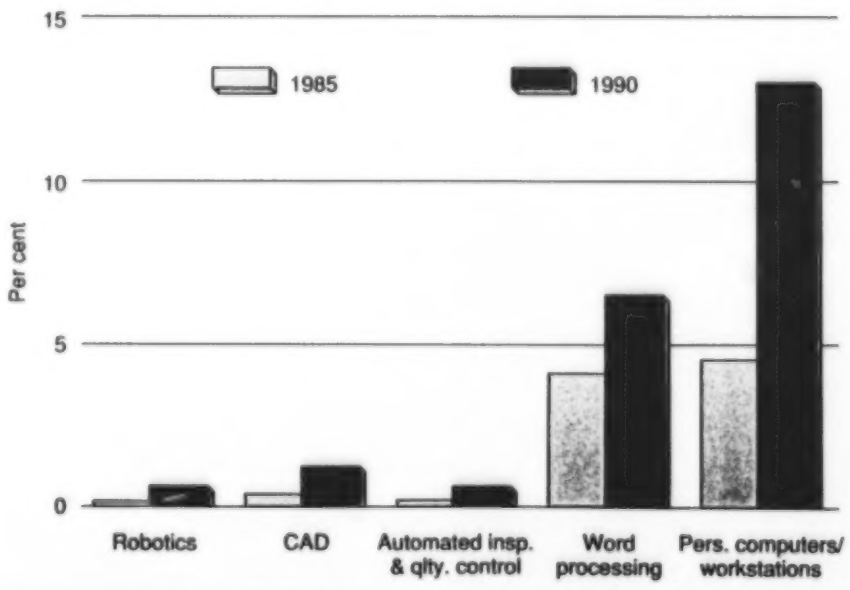
Substantially differing viewpoints exist on the net job balance created by the development and expansion of the new technologies. There is, however, no disagreement that major changes will occur in the mix of occupations. The exponential growth of new technologies will require new skills on the part of workers, and could also alter the fundamental relationship between workers, management and machines. There is little doubt that new training techniques will be required as greater flexibility and continuing upgrading of skills become a necessity.

Share of Employment by Sector 1966-1996



Source: Statistics Canada and COPS Projection

Percentage of Workers Using Selected Technologies 1985 and 1990 in a Sample of 1000 Firms



Source: Economic Council of Canada

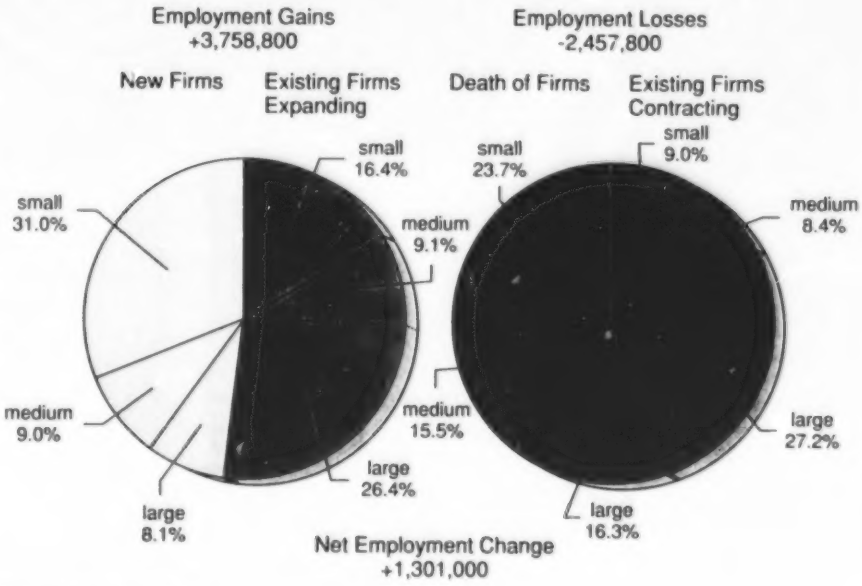
Growth of Jobs in Small Firms

In both Canada and the United States, the greatest increase in employment has come from those firms employing less than 20 workers rather than larger companies.

Overall, during the period 1978-1985, employment gains totalled 3.8 million, while job losses amounted to 2.5 million for a net gain of 1.3 million. Of this net gain, small firms accounted for nearly one million jobs or 75 per cent. This trend is expected to continue. It is a product of both the natural tendency for businesses to start on a small scale and a more recent move towards larger businesses hiving off peripheral or less productive units. The ability of new technologies to allow shorter and specialized production runs has also enabled some small firms to carve out competitive niches for themselves.

One interesting feature of the growth in small businesses is the fact that a significant portion have been started by women. While a decade ago women accounted for only 18 per cent of small businesses, they now own and operate almost one in every three small businesses in Canada, mostly in services and retail trade.

Employment and Business Dynamics 1978-1985



Source: Statistics Canada

Growth Occupations

It is difficult to predict the long range effects that competitive and technological forces may have on employment in certain occupations. However, it is expected that the occupations which are presently among the largest in total employment will continue to be the major source of jobs over the next decade.

By and large, low to medium skill levels characterize these occupations, with most requiring little or no post-secondary education or training. The nature of these jobs could, however, change appreciably in the future with a higher proportion of 'mental' rather than 'manual' work being required. Virtually all the occupations listed opposite will require certain minimum standards of numeracy and literacy.

Ten Occupations Contributing Most to Employment Growth 1986 - 1995

Occupational Title	Thousands
Salespersons, Commodities	91
Food serving occupations	76
Bookkeepers	56
Secretaries & Stenographers	53
Chefs & Cooks	45
Cashiers & Tellers	46
Janitors & Cleaners	41
Truck drivers	34
Sales management occupations	27
Barbers & Hairdressers	26

Source: COPS Projection

Many skilled and highly qualified occupations will experience rapid growth in the future. However, these occupations often involve relatively few workers and, therefore, will not contribute large numbers of new jobs over the next several years.

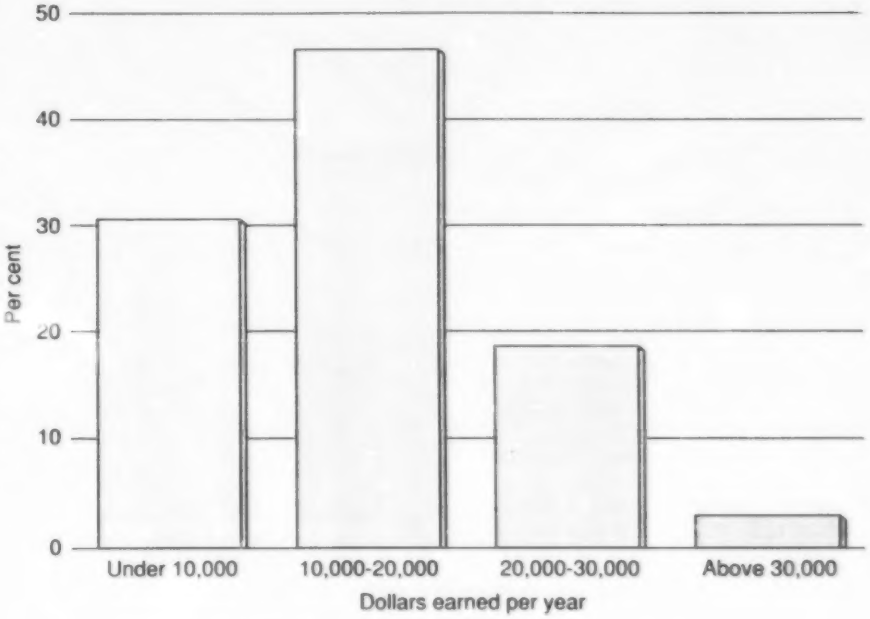
These jobs are likely to be concentrated in certain specialized engineering occupations, health diagnosing and treating, and in occupations related to the leisure sector. In sports and recreation, more coaches and instructors will be required. In the performing and audio-visual arts, there is likely to be an increased demand for producers, performers, stagehands, etc.

The Quality of the New Jobs

The growth of lower paying service sector jobs and the increasing impacts of structural and technological change have led to concern in many industrialized countries regarding the potential for a polarization along both skill and income lines. While debate continues on this issue, it is worth noting that over 70 per cent of the new jobs (both full-time and part-time) created in Canada between 1983 and 1986 paid less than $20,000 annually, with over) per cent paying less than $10,000.

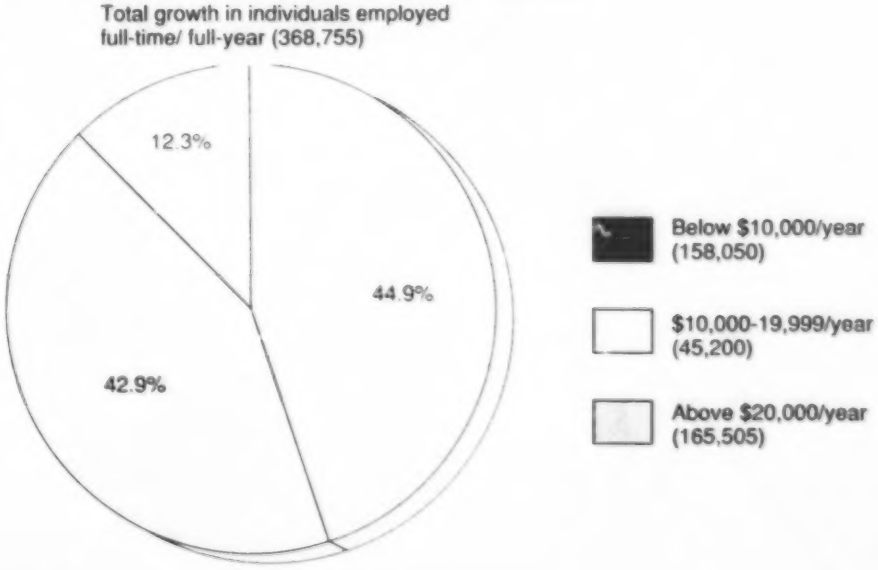
Annual earnings do not, however, give the whole picture of the quality of the jobs being created. Some of the jobs will be part-time, others full-time/full-year. An analysis of the full-time/full-year jobs over the period 1980-1985 shows that just over half of these were below the low income cut-off (assuming a family of four in an urban area). The largest increase in full-time/full-year jobs occurred in the management and administration occupational group. However, even within this group, many of the jobs are relatively low paying.

Newly Created Jobs by Income Category 1983-1986



Source: Employment and Immigration Canada

Full-time Employment Growth and Income Status 1980-1985 (1985 Dollars)



Source: Statistics Canada, 1981 and 1986 Census

Changing Work-Time Arrangements

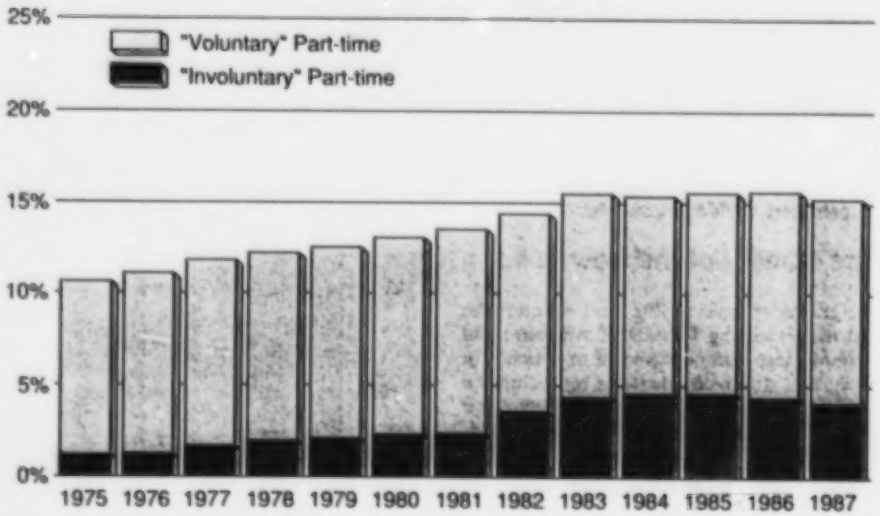
Part-time employment is a growing phenomenon in the Canadian economy. Part-time employment increased substantially following the 1981-82 recession, although its rise is also closely related to the increased growth of employment in the service sector. This growth affects the Canadian labour force in a number of ways. Part-time employees generally receive lower wages and less benefits than those who work full-time. Part-time employment also remains largely concentrated amongst women and youth. In fact, some 71 per cent of all part-time employees are women. Although a majority of individuals choose to work part-time, some part-time employment remains involuntary. Since the early 1980's, the proportion of this involuntary component has grown significantly and now accounts for almost a quarter of part-time employment.

In general, there is a growing tendency for Canadians to favour changing their work-time arrangements, with a proportionate adjustment in pay. A survey conducted by the Conference Board of Canada in 1985 indicated that 31 per cent of the employed labour force or about 2.6 million people would take a pay cut or trade some of their pay increase for more time off. Not surprisingly, the level of interest increased with higher incomes and ranged from 21 per cent for those households with an income under $20,000 to 44 per cent for those $50,000 and over.

Of those favouring a change in their working time arrangements, the largest group (35 per cent) preferred to work fewer days per week. Another substantial group (27 per cent) preferred to have more vacation time each year while almost 18 per cent showed a preference for an earlier retirement.

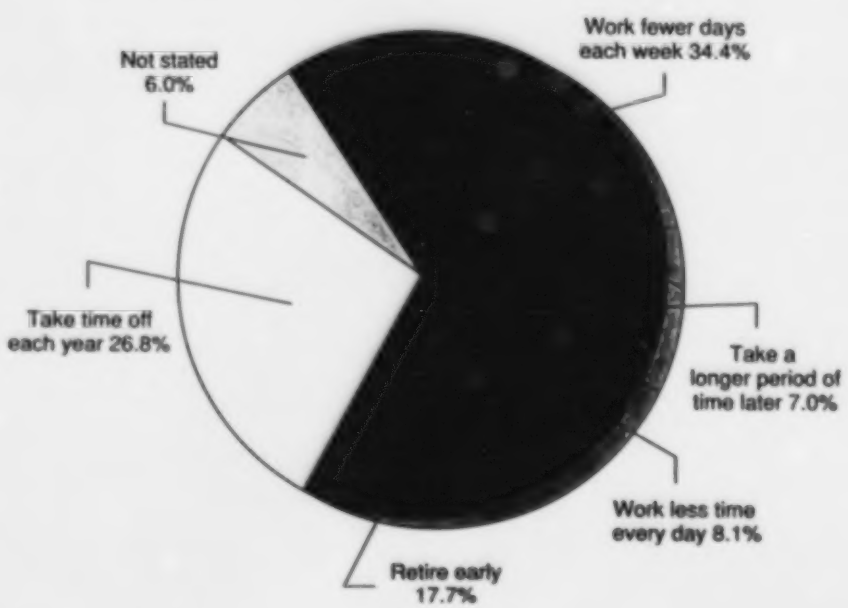
It remains to be seen, as firms seek to become more productive, whether job reductions in some areas can be married to this preference for reduced work-time through mechanisms such as job-sharing.

Part-time as a Proportion of Total Employment, Indicating Portion which is Involuntary Canada, 1975-87



Source: Statistics Canada

Preferred Pattern for Reduced Work-time (How Would Respondents Most Like to Take Their Time Off?)


Work fewer days each week 34.4%
Not stated 6.0%
Take time off each year 26.8%
Take a longer period of time later 7.0%
Work less time every day 8.1%
Retire early 17.7%

Source: Conference Board of Canada

Labour Force Composition

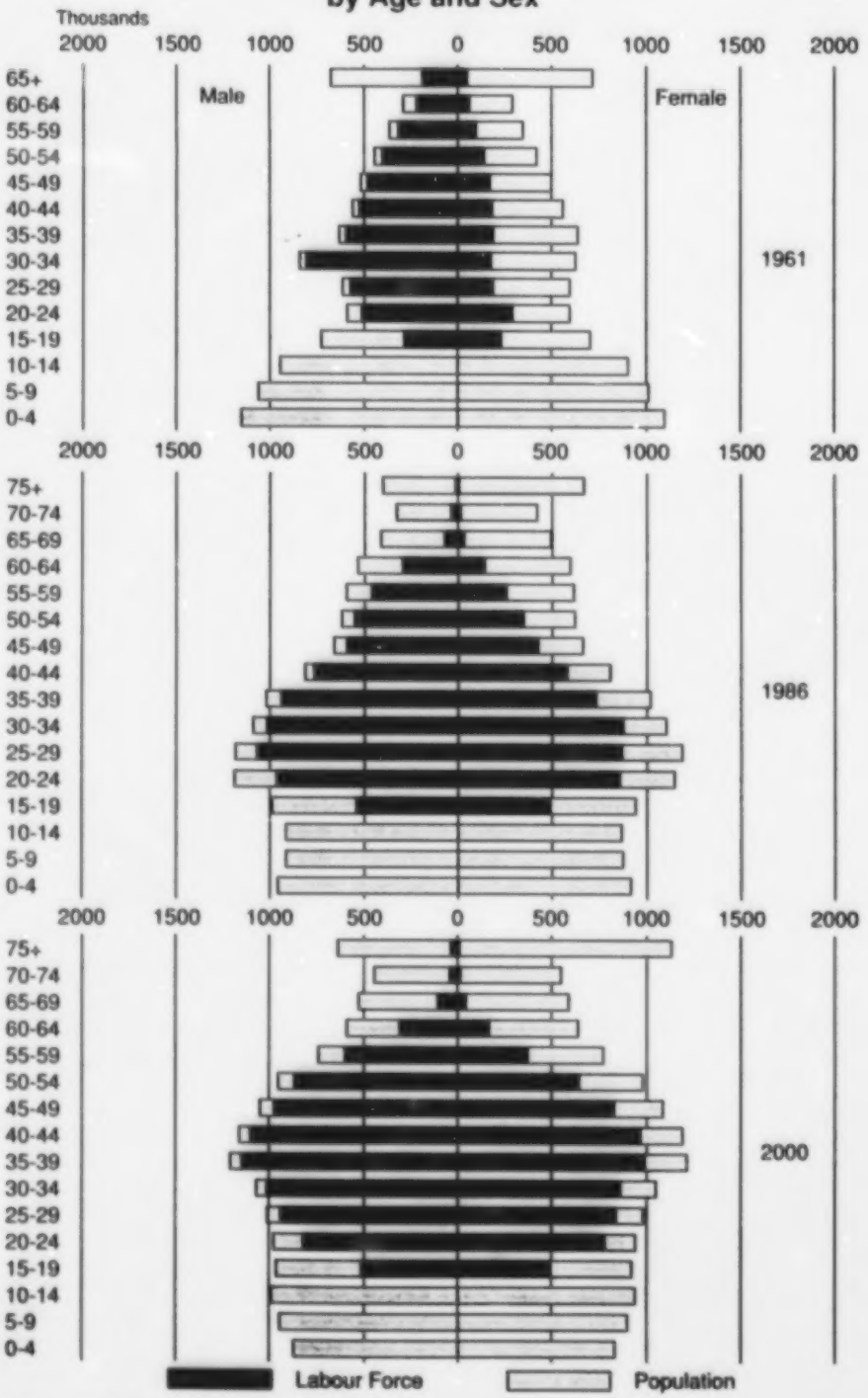
Demographic Trends

Important demographic trends are also shaping the size, nature, and composition of Canada's society and labour force. The two most important of these trends, which are mirrored in virtually all of the industrialized countries, are the declining birth rate and the aging of the population. These trends have important implications for both the size and composition of that portion of the population outside the traditional working age range of 15-64.

As a result of low fertility rates and increased life expectancy, Canada's population will begin to age considerably over the next few decades — becoming first a middle-aged society and then progressively aging as we enter the first decades of the twenty-first century. Presently, for the first time in Canadian history, more than half our population is over 30 years old. The number of Canadians over 65 has doubled in the past two decades, and the proportion of the elderly in Canadian society will continue to increase into the next century.

This trend will have major implications for government in the areas of health, social and housing policy, as well as government spending. Over the course of the next few decades, there will be a general easing of the dependency ratio, which refers to the portion of the population not of working age relative to that of working age. In fact, for the next 25 years, the large number of Canadians of working age will provide Canada with the lowest ratio of dependent to working age population in its history. After 2010, however, the baby boomers born after the Second World War will begin to reach retirement age, and the dependency ratio will begin to rise.

Population and Labour Force by Age and Sex



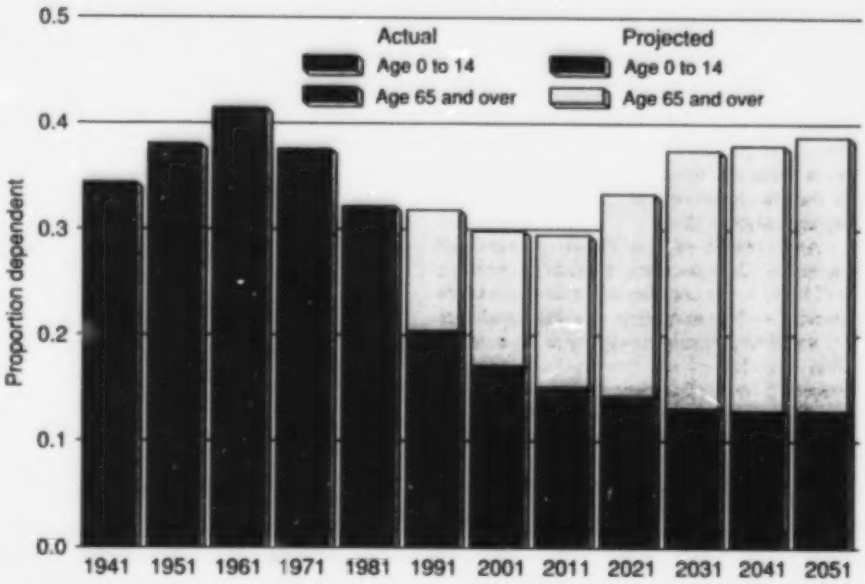
Source: Statistics Canada, COPS Projection

However, this aging of the population does not mean that the problems faced by youth as they seek to enter the labour market are disappearing. In absolute terms, the number of youth aged 15-19 has levelled off and while the population in the 20-24 age group will continue to decline, it will do so much more slowly than in the last five years.

The importance of at least achieving graduation from high school is, if anything, greater as trends in the labour market heighten the difficulties of those who lack the literacy and numeracy needed to cope with changing job requirements. For those who cannot function within the regular education system, new attempts to reach out to them are likely to assume increased importance.

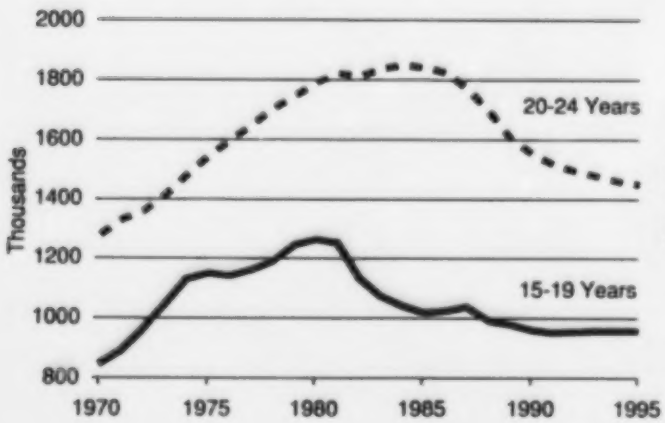
Individuals in the 30-45 age group are likely to experience reduced employment mobility. Career paths may well be checked by the first baby boomers in their early fifties.

Dependency Ratios, Actual and Projected 1941-2051



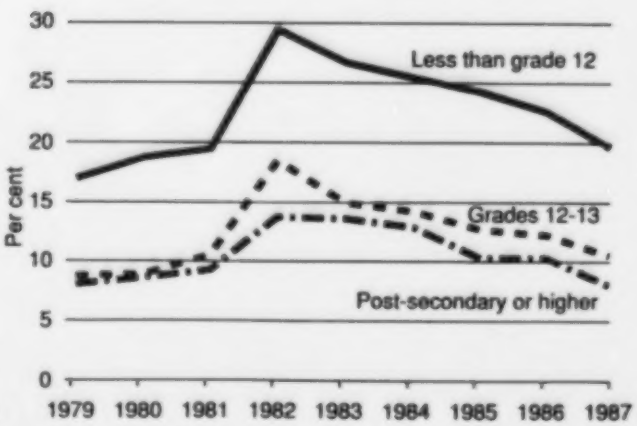
Source: Health and Welfare Canada

Youth in the Labour Force 1970-1995



Source: Statistics Canada (1970-1987), COPS Projection

Unemployment Rate of Out-of-School Youth (October 1979 - October 1987)



Source: Statistics Canada

Increased Reliance on Immigration

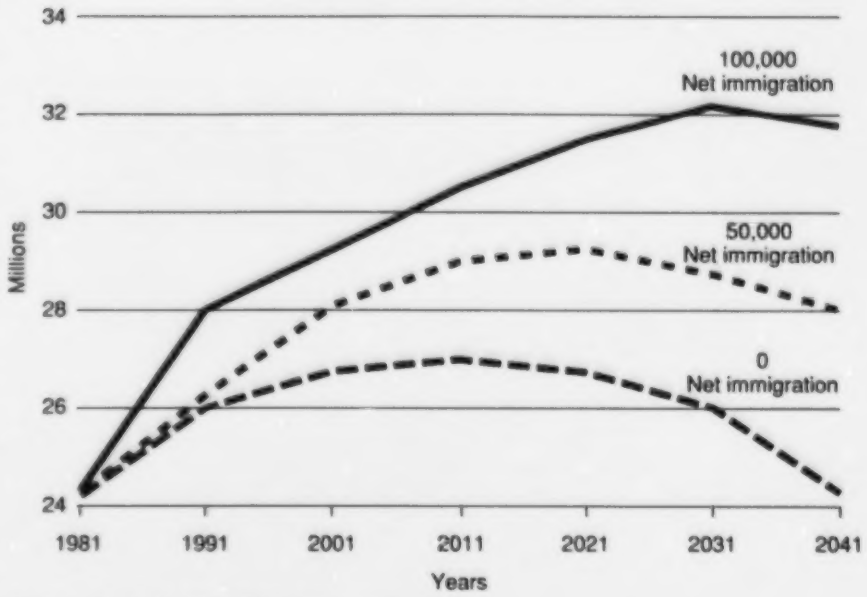
Given our declining fertility rate, Canada will become increasingly reliant on immigration to sustain population growth and ensure a stable and sizeable work force in the future. As the graph to the right indicates, with zero net immigration, Canada's population will drop below its present level by the year 2041. Even a net immigration rate of 100,000 (150,000 gross) individuals per year will not stop this eventual decline, although it will postpone it for a number of years.

This question of the need to increase immigration to offset a potential decline in future population will be an important public policy issue in Canada. Although demographic pressures may argue in favour of increased immigration in future, unemployment is also expected to remain high, and high levels of unemployment have led to reduced immigrant landings in the past. The *Review of Demography and its Implications for Social and Economic Policy* currently being conducted by Health and Welfare Canada should provide a basis for informed public discussion and debate on this issue.

Shifts in Immigration Patterns

Economic developments and population movements over the past 15 years have had a considerable impact on the source of Canada's immigration. Most of Canada's new immigrants now come from Asia rather than Europe, and this trend is expected to continue in the future. These shifts in immigration patterns are increasingly forcing Canadians to re-examine issues such as racism, language, and the rights of ethnic groups to preserve their traditional cultures and values.

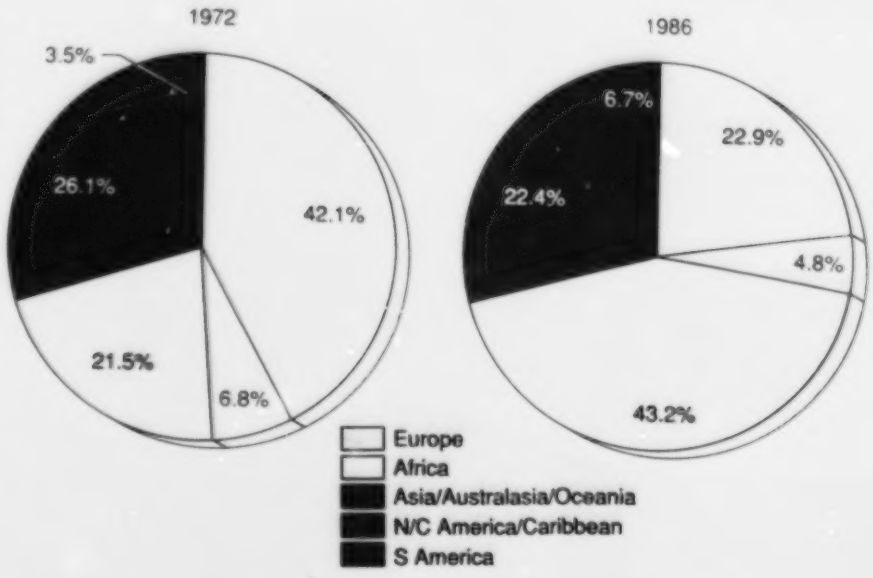
Effect of Immigration on the Size of Canada's Population



An emigration level of 50,000 has been assumed

Source: Employment and Immigration Canada

Immigrant Landings by World Area 1972 and 1986



Source: Employment and Immigration Canada

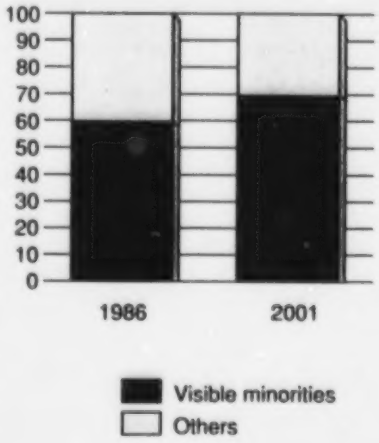
While Canada is already a pluralistic society, these shifts in immigration patterns will make it even more socially and culturally diverse in the future. The proportion of visible minorities, who at present comprise 60 per cent of total immigrants to Canada, is anticipated to increase to 70 per cent by the year 2001, and constitute approximately half of the annual growth of the labour force. The percentage of visible minorities in the total population is expected to be between 8.7 and 9.6 depending on the level of immigration. This compares with approximately 5.6 per cent in 1986.

Women in the Labour Force

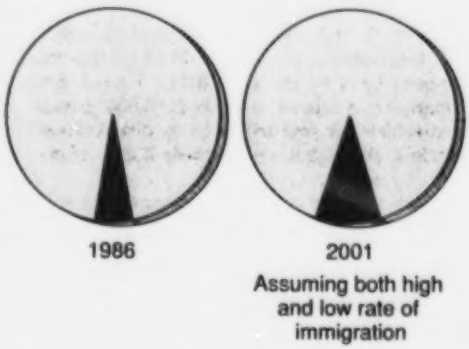
There is another important factor contributing to the size and composition of Canada's labour force. The participation rate of women relative to that of men has increased steadily since the early 1970's, and is expected to continue to do so in the future, albeit at a slower rate. Today, career opportunities, education, and equal pay are rights women share with men, regardless of their family roles.

The entry of increasing numbers of single and married women into the labour force has changed not only the work environment, but also the nature of roles and relationships within the family. The number of dual income earner families has increased considerably since 1971 as indicated opposite. By 1986, both spouses were working outside the home in 60 per cent of all husband-wife families (with or without children in the family). Fully 65 per cent of women from two-parent families with children under six were working. As a result, child care has become an important issue in the workplace of the 1980's, with concerns being centered on accessibility, affordability, and quality.

Visible Minorities as Percentage of Total Immigrants to Canada

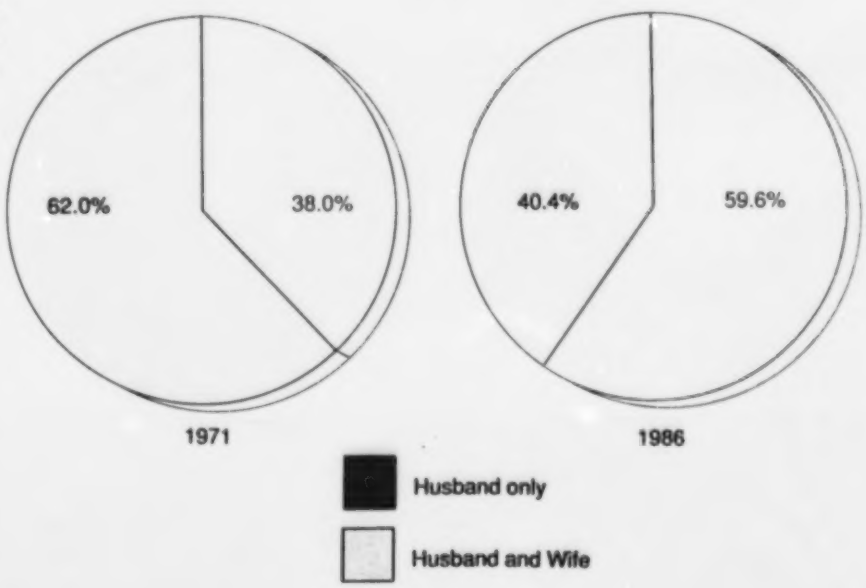


Visible Minorities as Percentage of Total Population of Canada 1986 and 2001


1986
2001
Assuming both high and low rate of immigration
Low rate of immigration (Visible minorities)
High rate of immigration (Visible minorities)

Source: Employment and Immigration Canada

Distribution of Husband-Wife Families by Labour Force Participation



Source: Statistics Canada

Pay and Employment Equity

The increasing number of women in the labour force and their concentration in lower paying service sector jobs have raised important concerns regarding pay and employment equity in Canada. Women still earn, on average, approximately 63 per cent of that earned by men. Although their numbers in the labour force are increasing, women still remain in the minority in all sectors of the economy except community, business and personal services. These inequities are gaining more and more attention in society. Government is seeking to redress this situation with policies such as increased training and education opportunities for women, legislated employment equity, and equal pay for work of equal value.

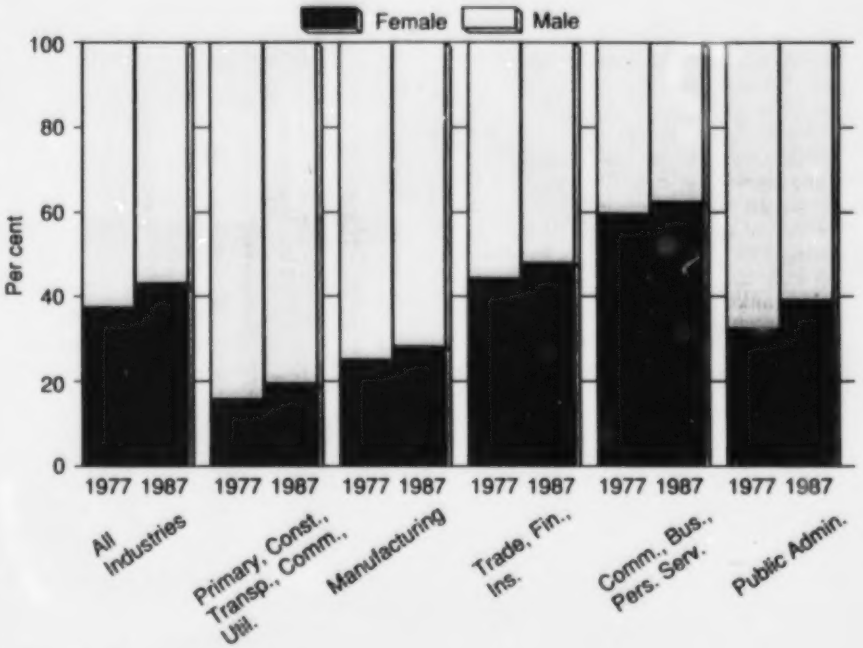
EIC's Target Groups

Shifts in the nature and composition of the labour force have important implications for Employment and Immigration Canada (EIC). The graph to the right indicates the relative sizes of EIC's designated target groups — women, disabled, aboriginal peoples and visible minorities, in both the population and the work force.

The level of educational qualifications will be important in enabling individuals to integrate into the labour market and adapt to structural change. Lowering the dropout rate of youth, eradicating illiteracy and raising educational qualifications will be important aspects of improving the overall situation in the labour market. Of significance is the relatively lower education levels among disabled and aboriginal groups and the higher levels among visible minorities.

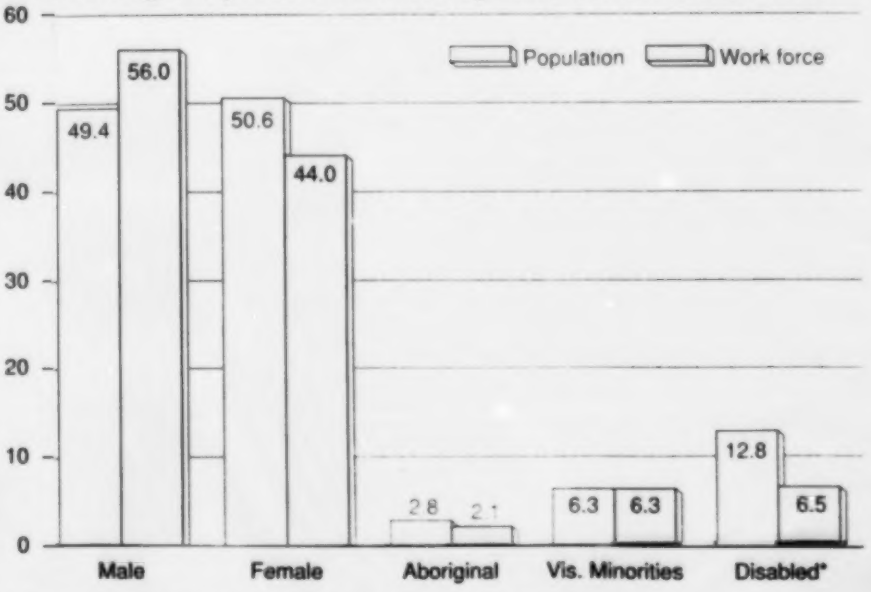
The chart on the next page serves to illustrate the educational diversity of people comprising each of the designated groups. As pressures increase to designate other groups facing particularly difficult problems in the labour force (e.g. older workers), the need to attack systemic problems directly rather than through broad brush approaches is likely to become paramount.

Employment by Industry and Sex 1977 and 1987



Source: Statistics Canada

Percentage Representation of Population/Work Force 1986



* Figures for Disabled from 1983-84 Canada Health & Disability Survey

Source: Statistics Canada and Employment and Immigration Canada

Retirement Age

Up to a short time ago, 65 was recognized in Canada as the age at which the vast majority of workers retired. However, in recent years, two conflicting trends are changing the picture.

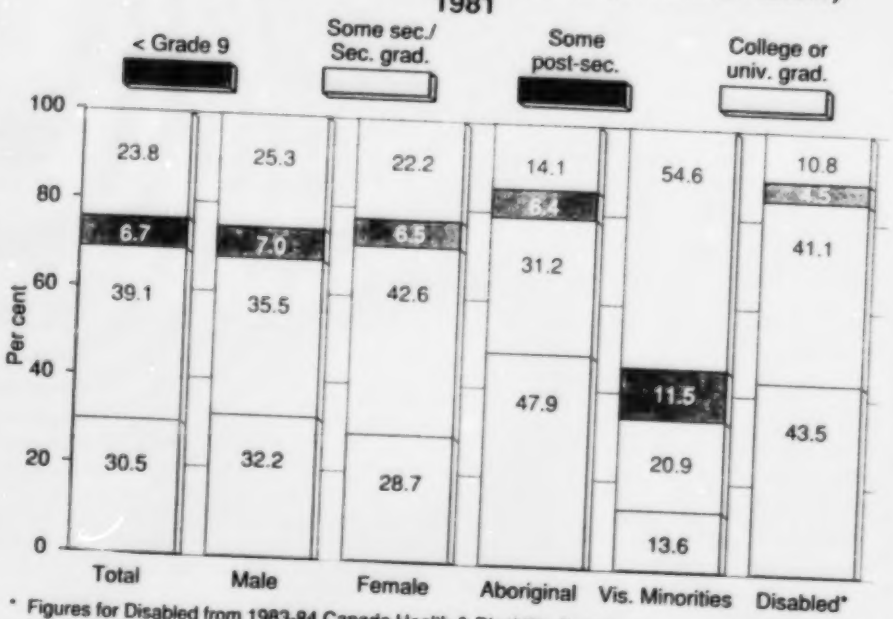
The first stems from the equality rights provisions in the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. The Supreme Court will soon decide if mandatory retirement is discriminatory and unconstitutional. The second is the trend over the past two decades for the participation rate of older workers (55-65 years) to decrease. This may be partly due to workers taking early retirement, but other factors, such as older workers withdrawing involuntarily from the labour force, must also be considered.

Early retirement is critically linked with pension policy. In the first year of the changes to the Canada Pension Plan (CPP), which allowed retirement from age 60 onwards (with a reduced pension), twice the number retired before age 65 than at age 65 or older.

This initial indication that retirement is likely to occur before 65 rather than after, is borne out by a poll published in the *Globe and Mail* which stated that two-thirds of the respondents expected to retire before age 65. The continuation of this trend, however, will largely depend on the financial situation of workers nearing retirement age. Portability and inflation indexing of private pension plans, as well as individual financial planning for retirement, will be important factors influencing the number of early retirees in the future.

Clearly these developments have major implications for the spreading of available employment to middle-aged and younger workers. New approaches such as part-time employment as workers near retirement may provide more jobs, meet desires for reduced work-time and allow valuable skills to be passed on from older and experienced workers to those just starting their careers.

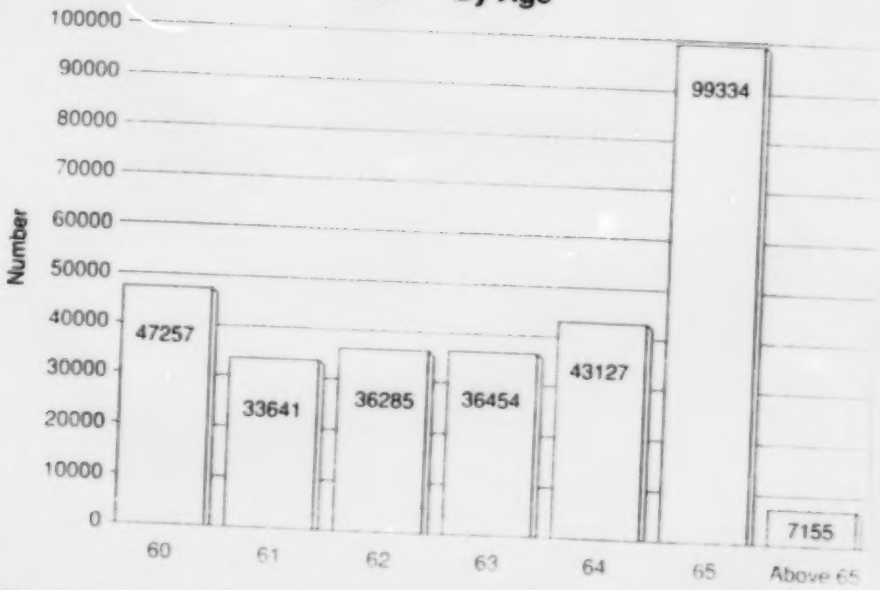
Education Levels of Select Groups (Age 15 and Above) 1981



* Figures for Disabled from 1983-84 Canada Health & Disability Survey

Source: Statistics Canada and Employment and Immigration Canada

Canada Pension Plan Distribution of New Retirement Pensions 1987 — By Age



Note: Program for Early Retirees (Age 60-64) was implemented as of January 1987

Source: Health and Welfare Canada

The Dynamics of the Labour Market

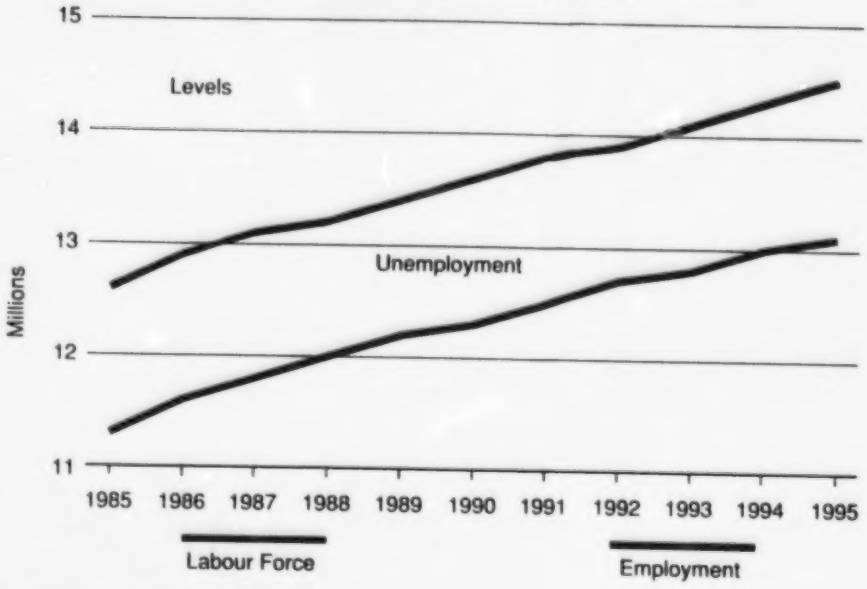
Employment Levels

Over at least the medium term, unemployment is expected to remain relatively high in Canada. Growth in jobs at a rate of 1.5 per cent per annum will continue to be offset by growth in the labour force of approximately 1.2 per cent, which means that unemployment is expected to decrease only gradually over the 1987-1992 period.

These forecasts, however, must be placed in the context of a highly ambiguous economic environment. Continuing high budgetary and trade deficits in the United States, and varying prospects regarding inflation and the future course of the U.S. dollar are factors that contribute to the high degree of economic uncertainty which clouds both the medium and longer term economic environment.

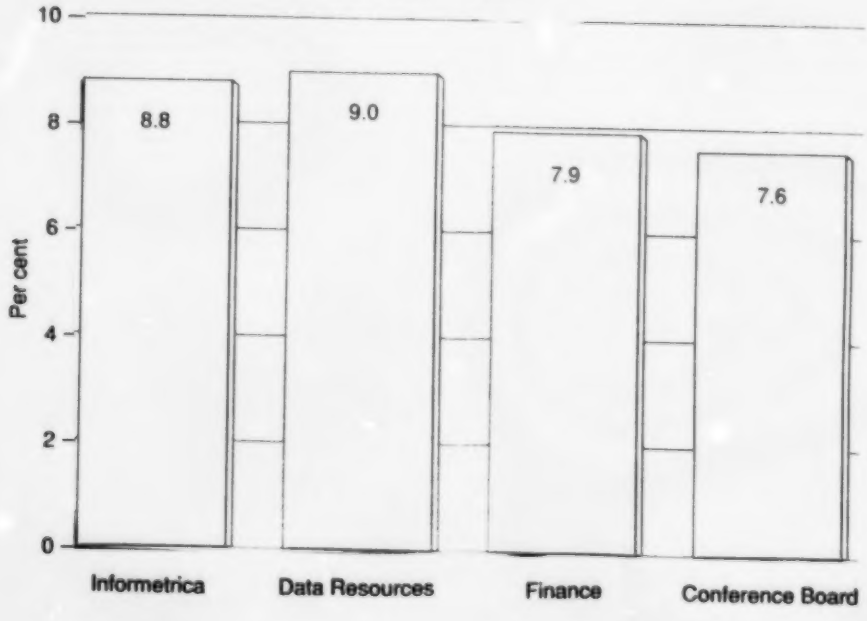
In Canada, most employment growth will continue to be concentrated in the service sector, although, as we have noted, projections to 1996 indicate a slowing in the employment share growth of the service sector over the next decade. Future rates of growth in the service sector cannot be divorced from the overall health of the manufacturing sector since many service-oriented businesses (in financial services and communications in particular) are closely tied to output of manufactured products. High budgetary deficits and the resulting restraint in public spending suggest that the growth that does occur in the service sector is unlikely to come from governmental institutions.

Employment Trends 1985-1995



Source: Informetrica and COPS Projection

Average Unemployment Rate Forecasts 1987-1992



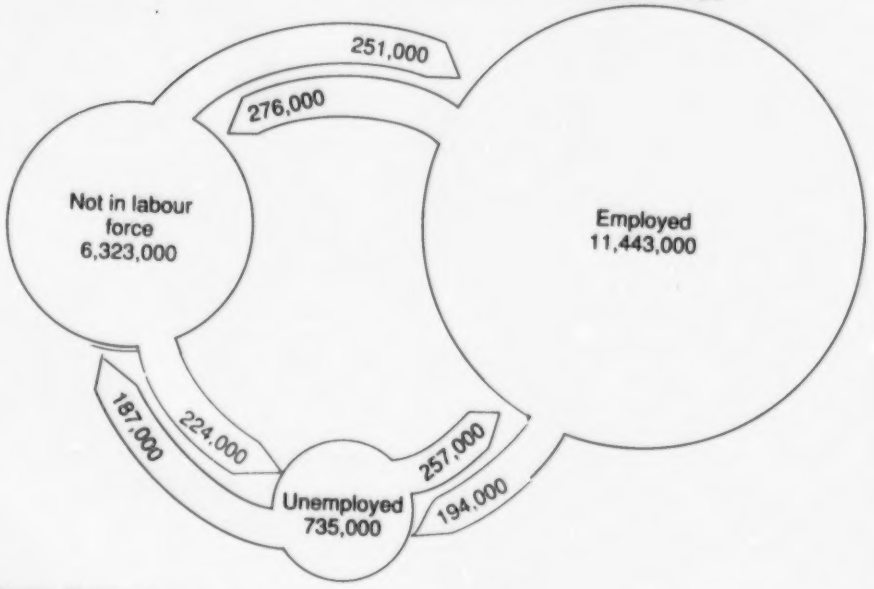
[redacted]

Figures relating to numbers of unemployed and unemployment rates only give a partial picture of what's happening in the labour market. The data do not readily expose the fact that even during the course of a month there is considerable movement in the labour market.

The average unemployment rate also masks important aspects of unemployment. Employment problems vary with age and young people have an unemployment rate almost double that of adult workers. From the pre-recession years to the present day, the labour force has shown an increasing tendency to polarize into those who have no unemployment (stable employment) and those who are unemployed at least half the time that they are in the labour force (major problems). This is particularly marked in the case of older workers.

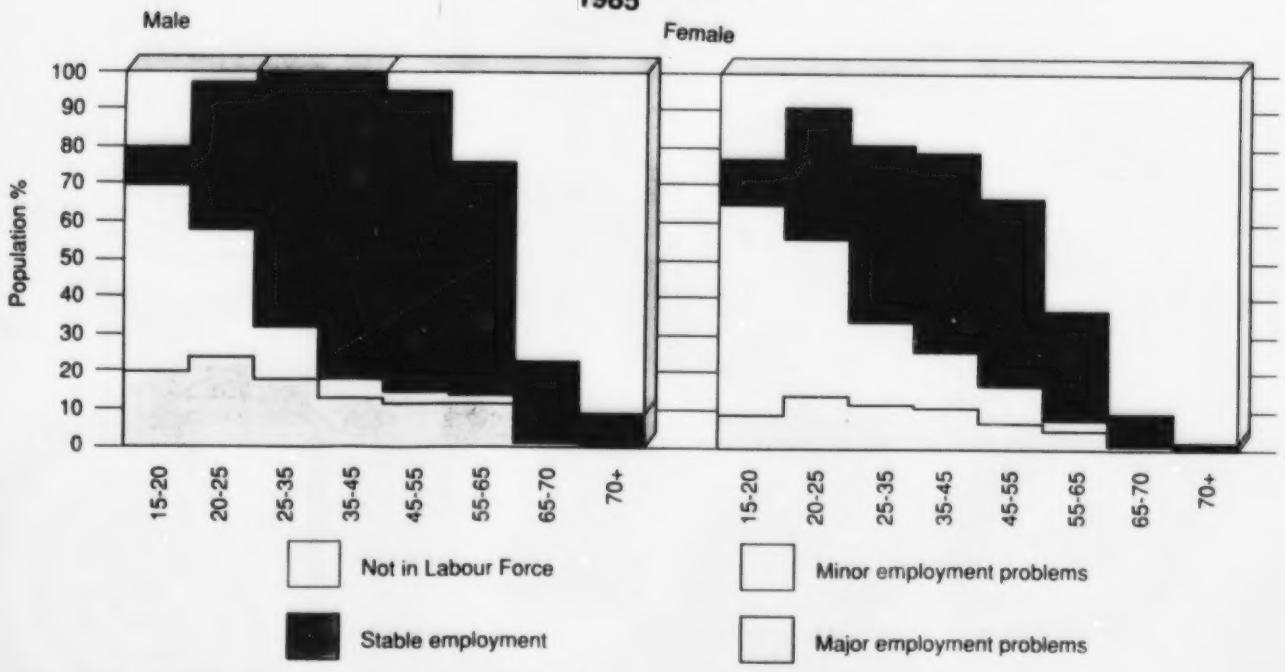
These patterns persist over many years, so that once one is in stable employment, there is a good chance that this will continue. It should be noted, however, that the recession led to a reduction in this group for male workers which has not been fully re-gained.

Labour Force Flows — Monthly Averages 1987



Source: Statistics Canada, Gross Flows Data, Labour Force Survey

Stability of Employment 1985



Source: Statistics Canada and Employment and Immigration Canada

During the period from 1981 to 1986, the number of people with more than six months unemployment rose significantly for all age groups. The number of long term unemployed rose markedly following the 1981-82 recession and was largely concentrated in depressed regions and communities hard hit by the recession.

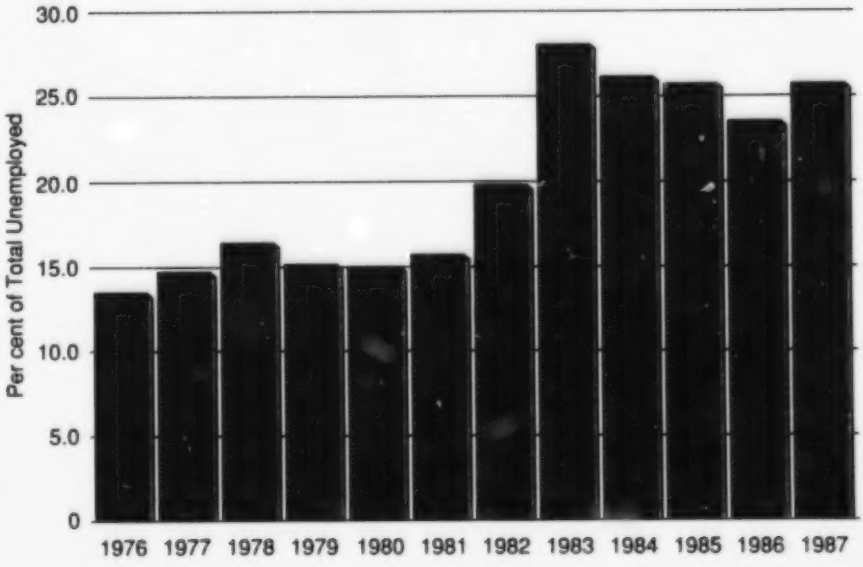
Regional Dimensions of Employment

Besides being concentrated in certain groups, unemployment also has an important regional dimension, especially given the varied and diverse regional economies which exist in Canada. These variations are often considerable as indicated by the graph below, with unemployment being especially concentrated in the primary and resource intensive Atlantic provinces and the West.

Within provinces, there are also wide variations in labour market conditions. By and large, urban centres tend to have lower unemployment rates than rural areas. Some communities, particularly those dominated by a single industry, can have major swings in their employment situation.

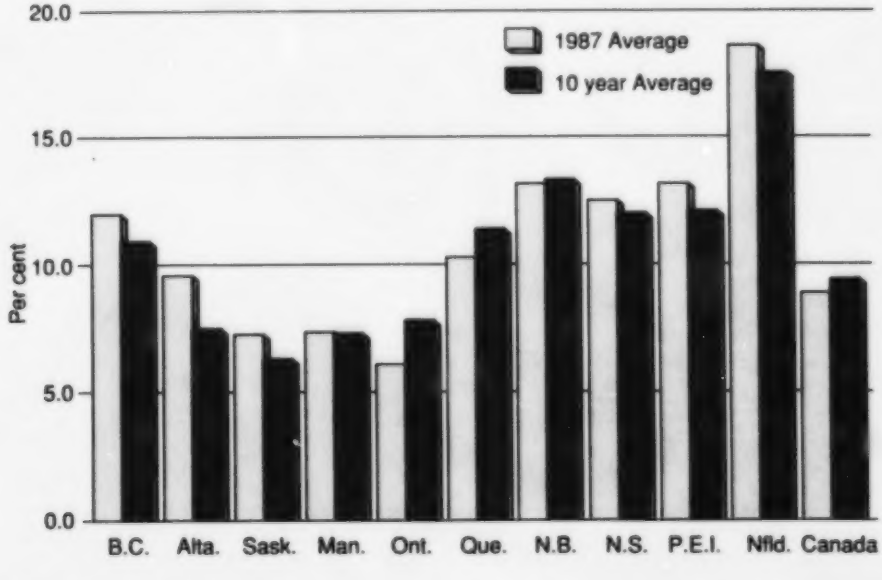
It is of interest that these wide differences in employment situations persist even though Canadians are extremely mobile people. Comparing 1981 and 1986 Census data, just under one million individuals (4 per cent) were living in a different province or territory and three million (13.5 per cent) lived in a different municipality but within the same province or territory.

Long-Term Unemployment (27 weeks or more)



Source: Statistics Canada

Unemployment Rates Across Canada



Source: Statistics Canada

Conclusion

The forces and trends discussed in this document will be important factors in shaping both the demand for and the supply of labour in Canada's labour market. International trade patterns, increased international competition and the diffusion of new technologies are restructuring the labour market. Demographic trends, such as the increased participation of women in the work force, the rising age of Canada's population and shifting individual needs are combining to alter our educational institutions and relationships in the labour force.

New technologies are changing the way of doing business, and raising the skill or educational requirements for many jobs in the process. Investment in human resources must be a national partnership with significant roles for government, the private sector and individuals, if Canada is to maintain a growing standard of living.

The displacement of labour due to both structural and technological change is expected to intensify, especially in those industries and individual firms that are slow to recognize and respond to competitive pressures. As a result, labour market adjustment will become an increasingly important issue — both for society as a whole as well as for those individuals whose jobs are lost or displaced.

The unequal effects of both structural and technological change on various groups in the labour market means that there will continue to be a role for government in assisting those who are adversely affected by such changes and who require special assistance in order to fully participate in the labour market. The variations in local labour markets across Canada and the strong regional dimension to unemployment in Canada also mean that policies must be flexible and sensitive to local needs if they are to be effective.

Adapting to and managing change will be the challenge for the industrial and employment policies of the 1990's.

Emploi et Immigration Canada

Employment and Immigration Canada

D A E

DOCUMENT D'ANALYSE DE L'ENVIRONNEMENT

Tendances et perspectives

Canada

D • A • E

DOCUMENT D'ANALYSE DE L'ENVIRONNEMENT

Tendances et perspectives

Préparé par :

Politique stratégique et Planification

août 1988

WH6-185

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1989
N° de cat. MP 43-230/1989
ISBN 0-662-56420-0

Introduction

Si l'évolution se poursuit au même rythme, de nombreux changements surviendront sur le marché du travail canadien au cours de la prochaine décennie. Certaines tendances se dégagent déjà clairement. Que le Canada soit ou non de plus en plus tributaire du marché américain pour ses exportations, il devra devenir plus compétitif. Le progrès de la haute technologie et le changement du profil démographique seront aussi des facteurs importants.

L'effet de ces forces se traduira peut-être en l'an 2 000 par les changements suivants :

- une plus grande proportion de minorités visibles, les nouveaux immigrants arrivant surtout de pays qui ne sont pas des sources d'immigration traditionnelles;
- une population vieillissante et une tendance accrue vers la retraite anticipée;
- une plus grande proportion de gens possédant leur propre entreprise ou travaillant pour le compte de petites entreprises;
- des changements importants dans la flexibilité des conditions de travail (horaires, congés d'étude, travail partagé, etc.);
- une plus grande polarisation de ceux qui ont un emploi continu et des chômeurs de longue date;
- l'évolution vers un marché du travail plus équitable tandis que des changements dans les emplois et le marché du travail vont à l'encontre des efforts entrepris dans le but de réduire les obstacles systémiques;
- une croissance des emplois peu spécialisés et mal rémunérés plus marquée que celle des emplois hautement spécialisés et bien payés;
- un niveau d'alphabétisme et des connaissances du calcul plus élevés, même pour les emplois peu spécialisés.

Nous examinerons ici certaines des principales tendances, souvent contradictoires, qui pourraient déterminer l'évolution du marché du travail au Canada au cours de la prochaine décennie.

Table des matières

Compétitivité et productivité 1

Une concurrence mondiale intense 1
Une balance commerciale déficitaire 1
La dépendance croissante à l'égard des exportations vers les États-Unis 2
La productivité, un élément crucial de la compétitivité 2

Changement structurel 3

Changement dans les tendances de l'emploi 3
Évolution technologique 3
Croissance des emplois dans les petites entreprises 4
Croissance de l'emploi 4
La qualité des nouveaux emplois 5
Changement dans les dispositions relatives aux horaires de travail 6

Répartition de la population active 7

Tendances démographiques 7
La dépendance croissante à l'égard de l'immigration 9
Les changements dans les tendances de l'immigration 9
Les femmes au sein de la population active 10
Équité en matière du salaire et d'emploi 11
Groupes cibles d'EIC 11
Âge de la retraite 12

La dynamique du marché du travail 13

Les niveaux d'emploi 13
Les tendances de l'emploi 14
L'incidence régionale de l'emploi 15

Conclusion 16

Compétitivité et productivité

Une concurrence mondiale intense

Le Canada est depuis toujours une nation commerçante. Plus de trois millions d'emplois dépendent du commerce à l'exportation, et nous exportons près d'un tiers de notre production. Malgré une population peu importante et disséminée, nos exportations constituées principalement de ressources naturelles et de produits semi-finis nous ont fourni des possibilités d'emploi et un niveau de vie dépassant de loin nos espérances.

Dans une étude effectuée en 1986, le Forum européen de management a classé le Canada en sixième position parmi les pays de l'OCDE pour ce qui est de la compétitivité. Bien qu'étant en bonne position pour des facteurs comme le coût et la disponibilité des ressources énergétiques et de matières premières, le Canada a été placé au bas de l'échelle en ce qui concerne l'orientation vers les marchés extérieurs, l'innovation et le désir de modifier les produits pour trouver d'autres marchés d'exportation. Toutefois, la concurrence croissante des pays industrialisés et de ceux qui le sont depuis peu ainsi que la diffusion rapide de la nouvelle technologie ont une grande incidence sur l'industrie et l'emploi au Canada.

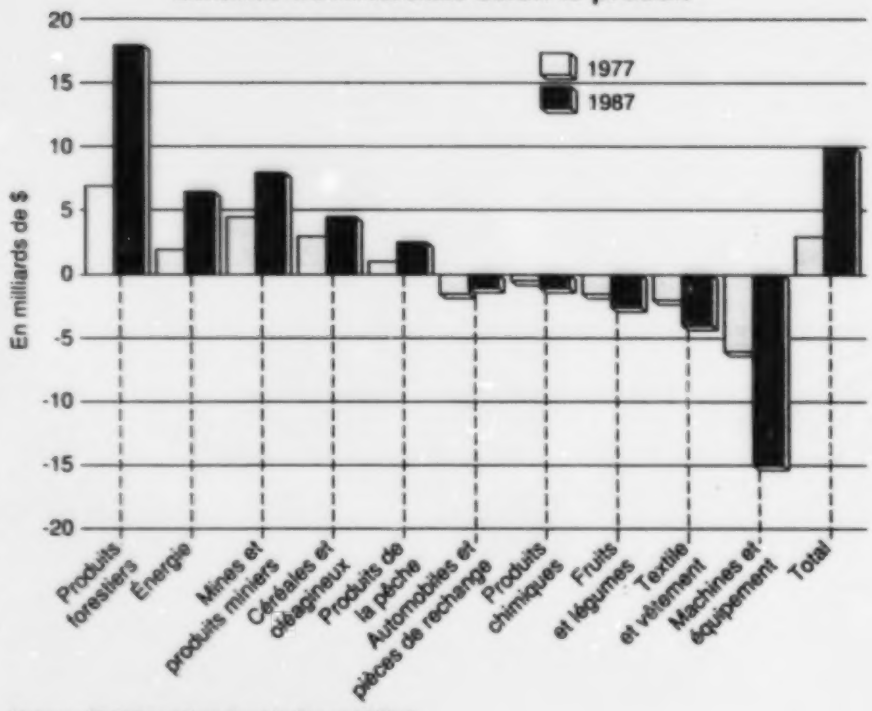
Une balance commerciale déficitaire

Au cours de la dernière décennie, le commerce mondial a augmenté de près de 50 p. 100. En général, le Canada a pu maintenir sa part de cette augmentation des échanges, et nous comptons actuellement pour environ 4 p. 100 du total des exportations mondiales.

Le Canada a enregistré un excédent commercial au titre des marchandises au cours des dix dernières années, surtout grâce à nos exportations de ressources naturelles et de produits semi-finis. Cet excédent est toutefois de plus en plus neutralisé par des déficits croissants dans les échanges de produits finis et de technologie de pointe.

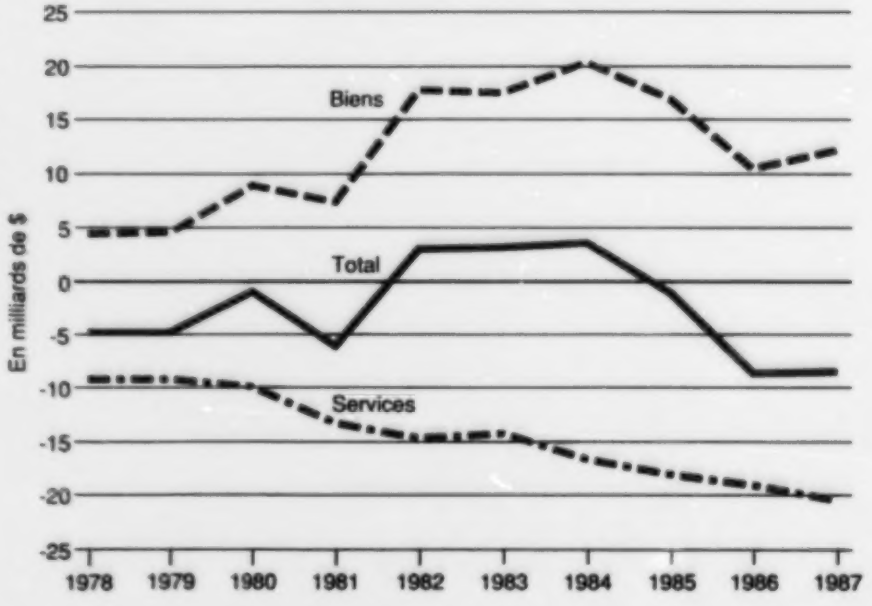
Le déficit croissant du compte des services, combiné à une baisse de nos exportations depuis 1984, a entraîné un déficit global de notre balance commerciale ces dernières années.

Balance commerciale selon le produit



Source : Statistique Canada et le Financial Post.

Balance commerciale globale



Source : Statistique Canada et le Financial Post.

La dépendance croissante à l'égard des exportations vers les États-Unis

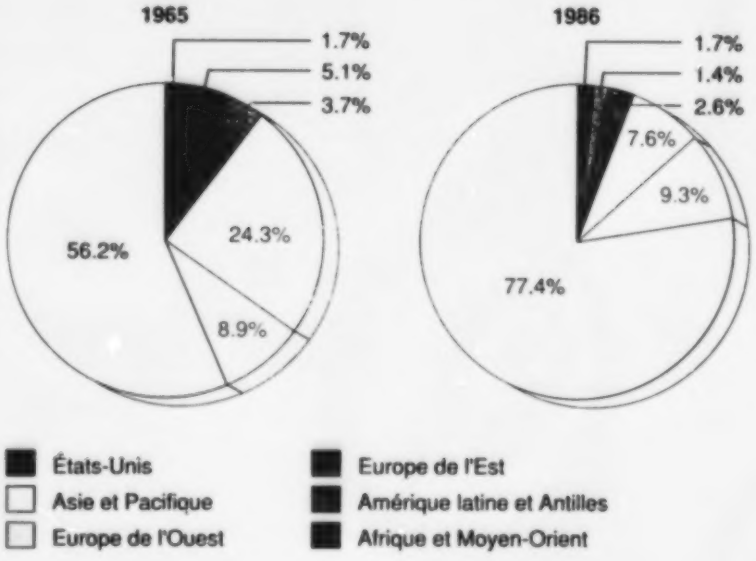
La répartition de nos marchés d'exportation a beaucoup changé. À l'heure actuelle, près de 80 p. 100 de nos exportations se font vers les États-Unis, contre 60 p. 100 en 1965. Cette dépendance accrue nous a rendus plus vulnérables aux visées protectionnistes des Américains. L'Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis aura vraisemblablement de grandes répercussions sur le commerce entre les deux pays. La valeur du dollar canadien est un autre facteur important qui influera sur nos perspectives d'exportation futures vers les États-Unis. S'il continue à prendre de la valeur par rapport au dollar américain, nos entreprises auront à faire face à une concurrence plus vive aux États-Unis.

La productivité, un élément crucial de la compétitivité

De nombreux facteurs influent sur la compétitivité d'un pays sur les marchés internationaux. Notons la situation géographique du pays, les ressources naturelles, les infrastructures privée et publique, les coûts de main-d'œuvre et le rendement des entreprises et des usines. Deux facteurs, l'innovation technologique et la spécialisation des ressources humaines, sont considérés comme cruciaux sur le marché mondial actuel, qui est en pleine évolution et hautement concurrentiel.

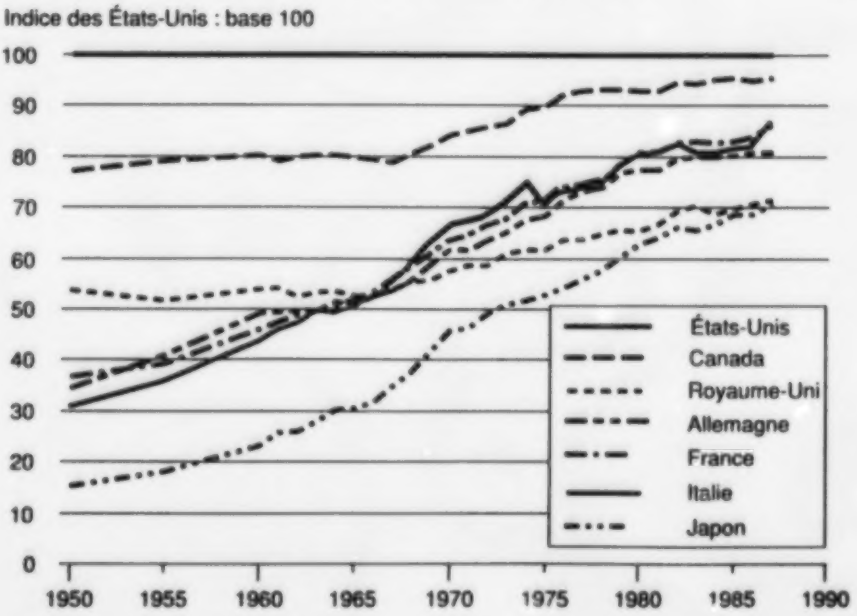
Le Canada n'est dépassé que par les États-Unis pour ce qui est du produit intérieur brut par employé. Toutefois, la croissance de la productivité de notre secteur manufacturier était à la traîne par rapport à tous nos principaux concurrents, au cours de la période 1950-1987. Des pays comme la France, l'Italie et l'Allemagne de l'Ouest ont réduit l'écart de productivité tandis que le Japon nous rattrape très rapidement. De plus, nous continuons de subir une concurrence croissante de la part de pays nouvellement industrialisés (PNI) où les salaires sont faibles, notamment la Corée du Sud, Taïwan et la Malaysia.

Exportations canadiennes selon la destination (Valeur à la douane)



Source : Statistique Canada

Niveaux relatifs du produit intérieur brut par employé, pays divers, 1950-1987



Source : U.S. Bureau of Labour Statistics

Changement structurel

Changement dans les tendances de l'emploi

Depuis la Seconde guerre mondiale, le nombre d'emplois dans le secteur primaire a diminué. Plus récemment, la part de l'emploi dans le secteur secondaire au Canada a aussi connu une baisse, tandis que dans le secteur tertiaire elle a continué de croître.

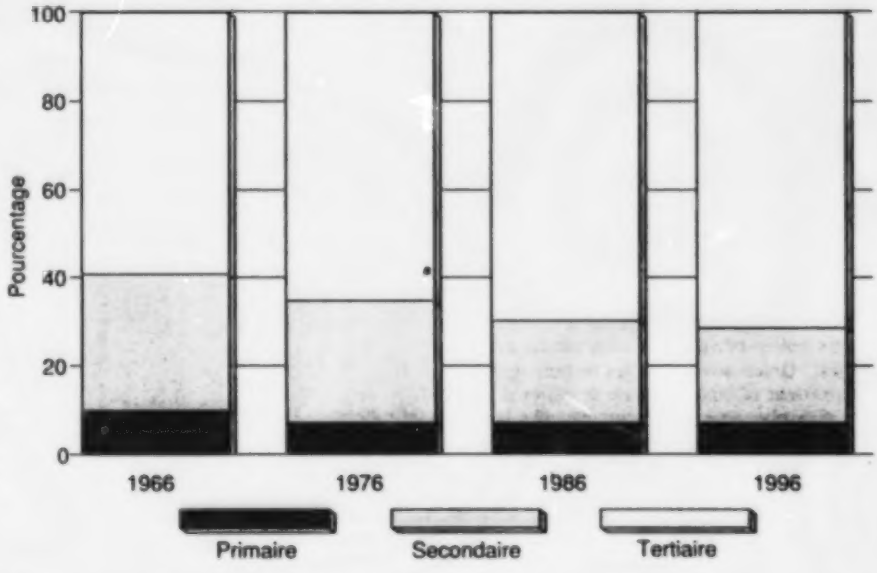
On retrouve présentement dans l'agriculture, la sylviculture, l'exploitation minière et d'autres industries du secteur primaire moins de 10 p. 100 de la main-d'œuvre, tandis que l'emploi dans le secteur manufacturier et dans d'autres industries du secteur secondaire a diminué, représentant environ 23 p. 100. Dans le secteur des services et du commerce de détail, l'emploi a continué d'augmenter à un point tel qu'il compte pour environ 70 p. 100 de tous les emplois au Canada. Cependant, les projections du SPPC pour 1996 indiquent que la croissance de la part de l'emploi dans le secteur des services va ralentir au cours de la prochaine décennie.

Évolution technologique

L'avènement de nouvelles technologies dans le monde du travail devient un facteur de plus en plus important du changement structurel. Le diagramme de droite indique l'utilisation relative de certaines technologies ainsi que leur croissance prévue dans un échantillon de 1 000 entreprises ayant un effectif global de 178 000 travailleurs. Bien que l'on prévoit une plus grande augmentation de l'utilisation de la robotique et des techniques automatisées d'inspection et de contrôle de la qualité, les machines de traitement de texte et les ordinateurs personnels/postes de travail seront utilisés par un plus grand nombre de personnes.

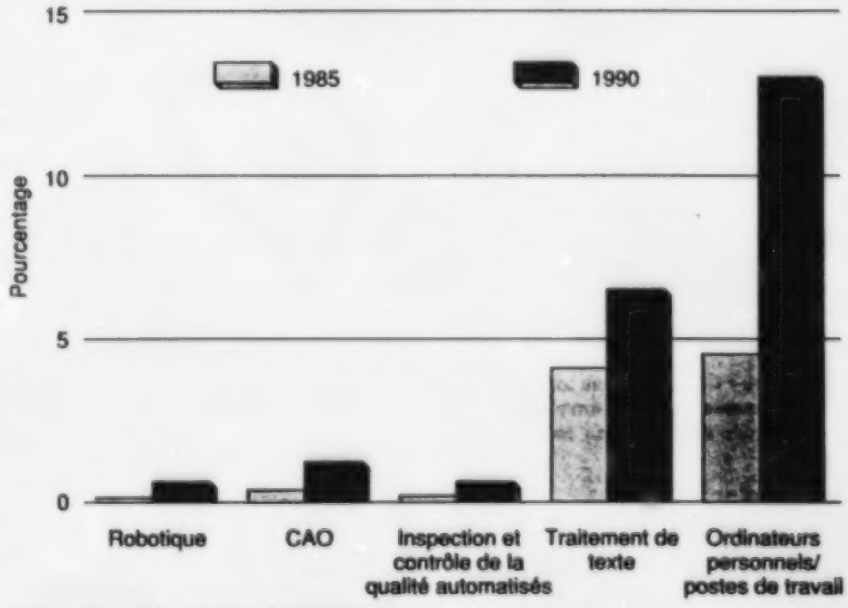
Les avis diffèrent beaucoup sur l'équilibre des emplois créés par la mise au point et l'utilisation croissante des nouvelles technologies. Toutefois, on s'accorde à prédire des changements importants dans le profil professionnel. La croissance exponentielle des nouvelles technologies demandera des compétences supplémentaires aux travailleurs et pourrait changer les relations fondamentales entre les travailleurs, la direction et les machines. Il ne fait aucun doute qu'il faudra adopter de nouvelles techniques de formation tandis qu'une plus grande flexibilité et une constante amélioration des compétences s'avéreront nécessaires.

Part de l'emploi selon le secteur 1966-1996



Source : Statistique Canada et projections du SPPC.

Pourcentage de travailleurs utilisant certaines technologies — 1985 et 1990 — un échantillon de 1 000 entreprises



Source : Conseil économique du Canada.

Croissance des emplois dans les petites entreprises

Au Canada comme aux États-Unis, la création d'emplois a été surtout due aux entreprises employant moins de 20 travailleurs, plutôt qu'aux grandes compagnies.

Dans l'ensemble, au cours de la période de 1978-1985, 3,8 millions d'emplois ont été créés tandis que 2,5 millions ont été perdus, ce qui représente un gain net de 1,3 million. De ce nombre, les petites entreprises ont créé près d'un million d'emplois, ou 75 p. 100. On prévoit que cette tendance se maintiendra, ce en raison de la disposition des entreprises à produire sur une petite échelle et de celle, plus récente, des grosses entreprises à se défaire de leurs unités périphériques ou moins productives. Grâce aux nouvelles technologies qui permettent la mise en route de séries de production plus courtes et plus spécialisées, certaines petites entreprises ont pu se tailler des créneaux sur les marchés où elles sont concurrentielles.

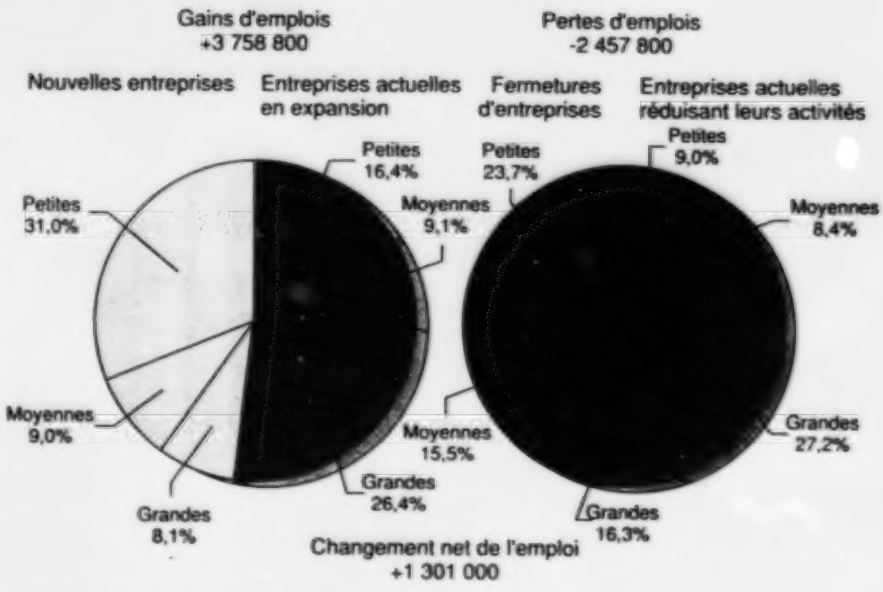
Une caractéristique intéressante de la croissance des petites entreprises est le fait qu'un grand nombre d'entre elles ont été créées par des femmes. Alors qu'il y a une dizaine d'années les femmes exploitaient seulement 18 p. 100 des petites entreprises, aujourd'hui, elles possèdent ou exploitent presque un tiers d'entre elles au Canada, principalement dans le secteur des services et du commerce de détail.

Croissance de l'emploi

Il est difficile de prédire l'effet à long terme que les forces de la concurrence et de la technologie auront sur l'emploi dans certaines professions. Toutefois, on prévoit que parmi l'ensemble des professions, celles qui sont actuellement les plus répandues continueront d'être la principale source d'emploi au cours de la prochaine décennie.

En général, ces professions sont caractérisées par un niveau de compétence allant de faible à moyen et n'exigent, pour la plupart, que peu d'études postsecondaires ou de formation. Toutefois, la nature de ces emplois pourrait changer sensiblement, mettant davantage l'accent sur la « réflexion » que sur les « opérations manuelles ». Pratiquement toutes les professions nécessiteront des normes minimales de compétence en calcul, en lecture et en écriture.

L'emploi et la dynamique des affaires 1978-1985



Source : Statistique Canada.

Les dix professions contribuant le plus à la croissance de l'emploi 1986 - 1995

Professions	Milliers
Vendeurs de biens de consommation	91
Serveurs	76
Teneurs de livres	56
Sténographes et dactylographes	53
Chefs et cuisiniers	45
Caissiers et préposés au guichet	46
Concierges et nettoyeurs	41
Camionneurs	34
Directeurs des ventes	27
Coiffeurs	26

Source: projections du SPPC

Bon nombre de professions qui exigent des compétences et une haute spécialisation connaîtront une expansion rapide. Toutefois, elles ne requièrent souvent que peu de travailleurs et ne contribueront pas beaucoup à la création de nouveaux emplois dans les prochaines années.

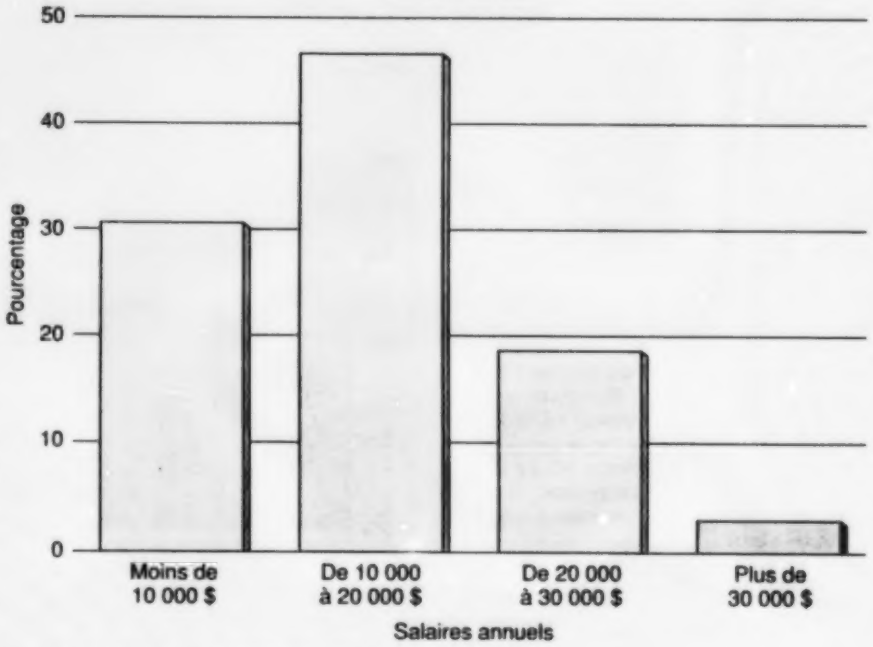
Ces emplois seront probablement concentrés dans certaines professions spécialisées, notamment dans les domaines du génie, de la santé (diagnostic et traitement) et des loisirs. Dans le domaine des sports et loisirs, il faudra un plus grand nombre d'entraîneurs et d'instructeurs. Pour ce qui est des arts d'exécution et des arts audiovisuels, il y aura probablement une plus grande demande de producteurs, d'acteurs, de machinistes, etc.

La qualité des nouveaux emplois

La croissance des emplois peu rémunérés dans le secteur des services et l'incidence croissante du changement structurel et de la technologie incitent bon nombre de pays industrialisés à craindre une polarisation selon les compétences et le revenu. Tandis que le débat sur cette question se poursuit, il est important de noter que plus de 70 p. 100 des emplois (à plein temps et à temps partiel) créés au Canada entre 1983 et 1986 étaient rémunérés à moins de 20 000 $ par année et plus de 30 p. 100, à moins de 10 000 $.

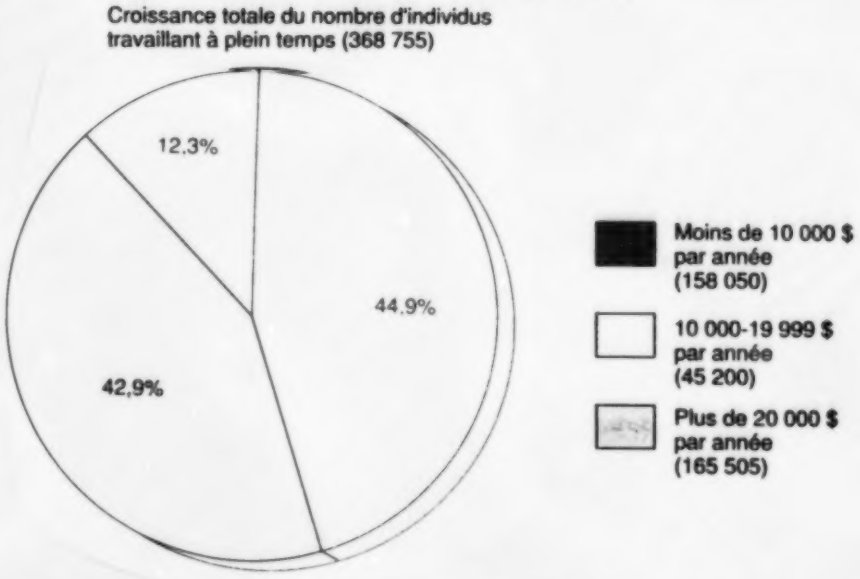
Toutefois, les gains annuels ne donnent pas une image complète de la qualité des emplois créés. Certains d'entre eux sont à temps partiel, d'autres à plein temps. Une analyse des emplois à plein temps au cours de la période 1980-1985 indique que pour un peu plus de la moitié de ces emplois, la rémunération était inférieure au seuil de faible revenu (pour une famille de quatre personnes en milieu urbain). Parmi les emplois à plein temps, la plus forte augmentation a eu lieu dans le groupe des professions de gestion et d'administration. Toutefois, même au sein de ce groupe, bon nombre de ces emplois sont relativement peu rémunérés.

Emplois nouvellement créés selon la catégorie de revenu 1983-1986



Source : Emploi et Immigration Canada.

Croissance de l'emploi à plein temps et état des revenus 1980-1985 (Dollars de 1985)


Croissance totale du nombre d'individus travaillant à plein temps (368 755)
12,3%
44,9%
42,9%
Moins de 10 000 $ par année (158 050)
10 000-19 999 $ par année (45 200)
Plus de 20 000 $ par année (165 505)

Source : Statistique Canada, Recensements du Canada de 1981 et 1986.

Changement dans les dispositions relatives aux horaires de travail

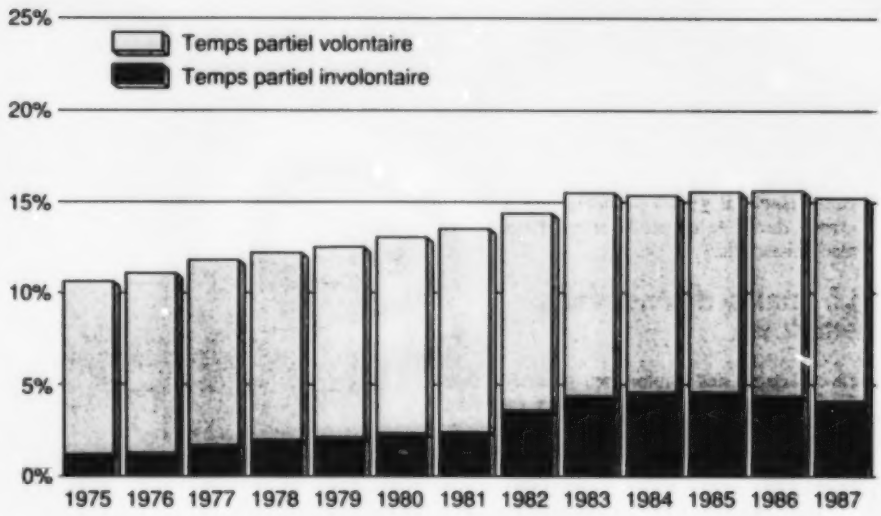
L'emploi à temps partiel est un phénomène croissant dans l'économie canadienne. Il a augmenté considérablement suite à la récession de 1981-1982, bien que sa montée soit étroitement liée à l'augmentation de la croissance de l'emploi dans le secteur des services. Cette croissance influence à plusieurs égards la population active du Canada. Les employés à temps partiel reçoivent, en général, une rémunération inférieure et moins d'avantages sociaux que ceux qui travaillent à plein temps. Les emplois à temps partiel sont aussi principalement concentrés parmi les femmes et les jeunes. En effet, environ 71 p. 100 des employés à temps partiel sont des femmes. Bien qu'une majorité des gens choisissent de travailler à temps partiel, certains le font de façon involontaire. Depuis le début des années 80, ce dernier groupe a pris beaucoup d'importance et compte maintenant pour presque un quart des emplois à temps partiel.

Les Canadiens ont en général de plus en plus tendance à modifier leurs horaires de travail, accompagné d'un réajustement proportionnel de leur rémunération. Selon une étude effectuée en 1985 par le Conference Board du Canada, 31 p. 100 de la population active, soit environ 2,6 millions de personnes, accepteraient une baisse de salaire ou échangeraient une part de leur augmentation de salaire contre une hausse équivalente du nombre de leurs congés. Comme on pouvait s'y attendre, l'intérêt pour cette solution augmentait avec le niveau de revenu, allant de 21 p. 100 pour les ménages ayant un revenu inférieur à 20 000 $ par année, à 44 p. 100 pour ceux dont le revenu annuel est de 50 000 $ et plus.

Parmi ceux qui favorisaient un changement d'horaire, un grand nombre (35 p. 100) préféraient des semaines de travail plus courtes. Un autre groupe important (27 p. 100) voulait plus de congés annuels, tandis que près de 18 p. 100 se disaient en faveur de la retraite anticipée.

Alors que les entreprises se veulent plus productives, on se demande si la réduction du nombre d'emplois dans certains secteurs peut être conciliée avec cette préférence pour des horaires de travail comprimés en ayant recours à des méthodes telles le partage des tâches.

Proportion des emplois à temps partiel par rapport à l'emploi total, précisant la proportion qui est involontaire, 1975-1987



Source : Statistique Canada

Options souhaitables pour la réduction des heures de travail (Que faire du temps libre?)

Semaine de travail plus courte 34,4%
Non précisé 6,0%
Congés annuels 26,8%
Congé plus long dans quelques années 7,0%
Journées de travail plus courtes 8,1%
Retraite anticipée 17,7%

Source : Conference Board du Canada.

Répartition de la population active

Tendances démographiques

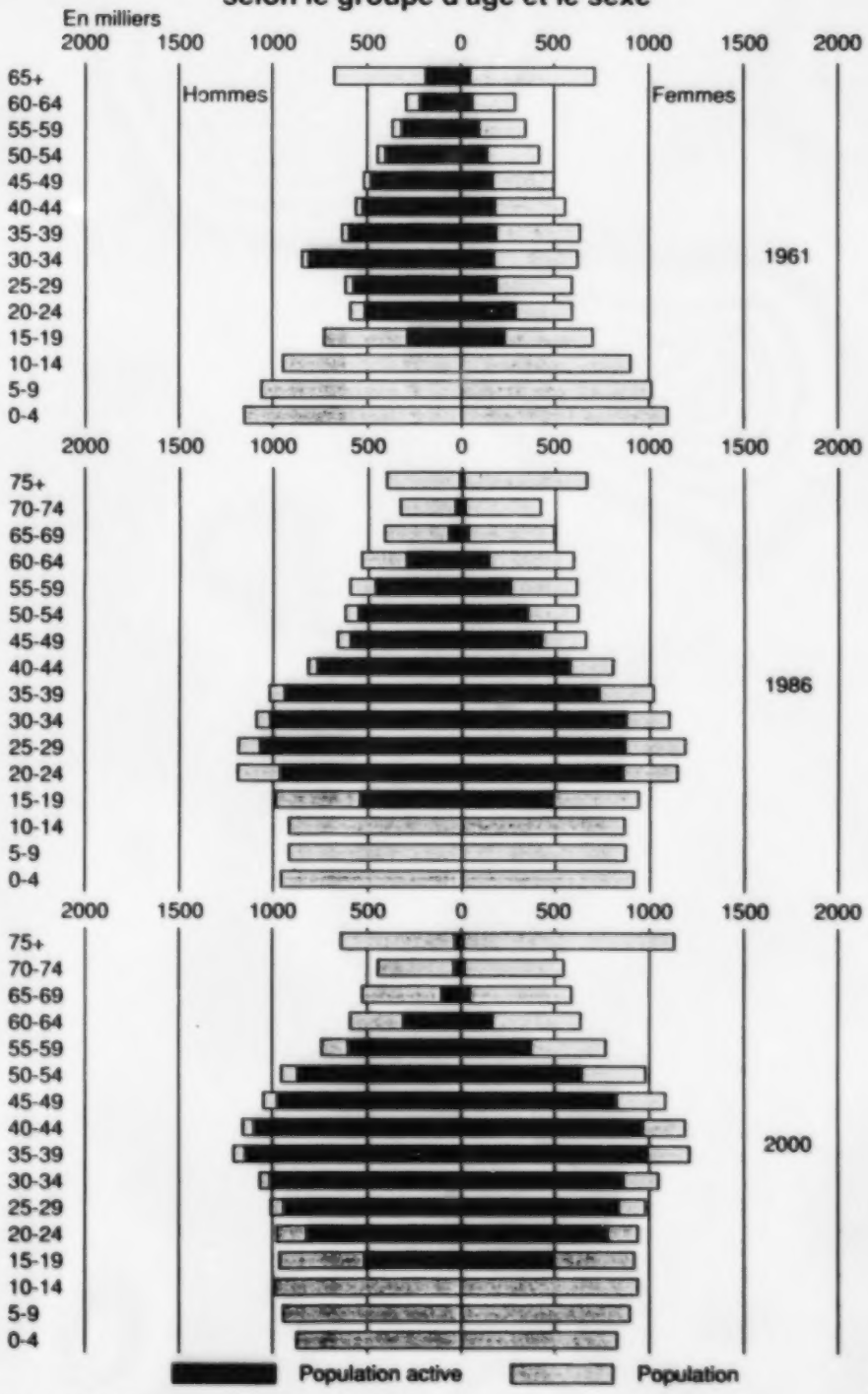
D'importantes tendances démographiques déterminent aussi la taille, la nature et la composition de la société canadienne, de même que sa population active. Les deux principales tendances que l'on retrouve dans presque tous les pays industrialisés sont la baisse du taux de natalité et le vieillissement de la population. Ces tendances ont une incidence marquée sur le nombre et la nature de ceux qui ne font pas partie du groupe qui, traditionnellement, est en âge de travailler, c'est-à-dire celui des 15 à 64 ans.

En raison du faible taux de fécondité et de l'augmentation de l'espérance de vie, la population du Canada va commencer à vieillir considérablement au cours des prochaines décennies, devenant d'abord une société composée de personnes d'un certain âge, vieillissant progressivement au cours des premières décennies du XXI[e] siècle. Pour la première fois dans l'histoire du Canada, plus de la moitié de la population a plus de 30 ans. Le nombre de Canadiens de plus de 65 ans a doublé au cours des deux dernières décennies, et la proportion de personnes âgées continuera d'augmenter au XXI[e] siècle.

Cette tendance aura d'importantes répercussions pour le gouvernement dans les domaines de la santé, de l'aide sociale et du logement, ainsi que sur ses dépenses. Au cours des prochaines décennies, le nombre de personnes à charge diminuera, c'est-à-dire la proportion de la population qui n'est pas en âge de travailler par rapport à celle qui est en âge de le faire. De fait, en raison du grand nombre de Canadiens en âge de travailler, le Canada connaîtra, au cours des 25 prochaines années, la proportion la plus faible de personnes à charge par rapport à celles qui travaillent, ce depuis le début de son histoire.

Après l'an 2010, la génération née pendant l'explosion démographique d'après-guerre commencera à atteindre l'âge de la retraite, et la proportion de personnes à charge augmentera de nouveau.

La population et la main-d'œuvre selon le groupe d'âge et le sexe



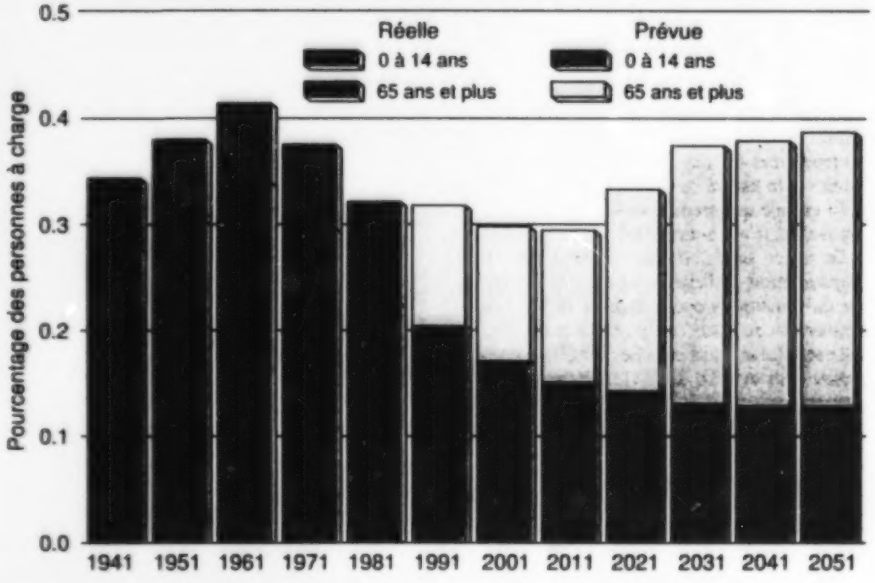
Source : Statistique Canada, projections du SPPC.

Néanmoins, ce vieillissement de la population ne veut pas dire que les problèmes auxquels font face les jeunes désireux d'intégrer le marché du travail disparaîtront. En chiffres absolus, le nombre de jeunes de 15 à 19 ans s'est stabilisé et, même si la population des 20 à 24 ans continue de diminuer, ce sera beaucoup plus lentement qu'au cours des cinq dernières années.

Il est de plus en plus important de terminer au moins ses études secondaires, car les tendances du marché du travail augmentent les difficultés rencontrées par ceux qui n'ont pas les compétences voulues en lecture, en écriture et en calcul pour s'adapter aux nouvelles exigences des emplois. Pour ceux qui sont privés d'un enseignement régulier, on tentera de plus on plus de les atteindre par d'autres méthodes.

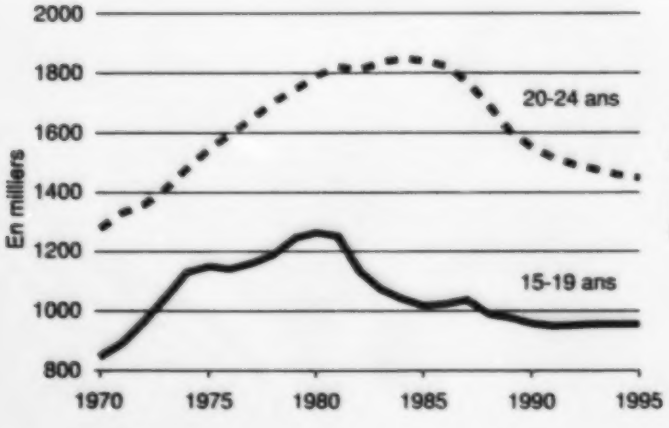
Les personnes de 30 à 45 ans seront vraisemblablement confrontées à une mobilité professionnelle réduite. Des projets de carrière risqueront d'être arrêtés lorsque les premières personnes de la génération d'après-guerre entreront dans la cinquantaine.

Proportion des personnes à charge — Réelle et prévue 1941-2051



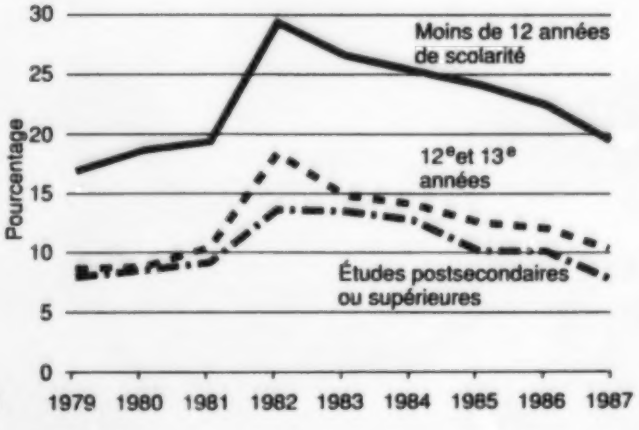
Source : Santé et Bien-être social Canada

Les jeunes au sein de la population active 1970-1995



Source : Statistique Canada, (1970-1987), projections du SPPC.

Taux de chômage chez les jeunes décrocheurs Octobre 1979-Octobre 1987



Source : Statistique Canada.

La dépendance croissante à l'égard de l'immigration

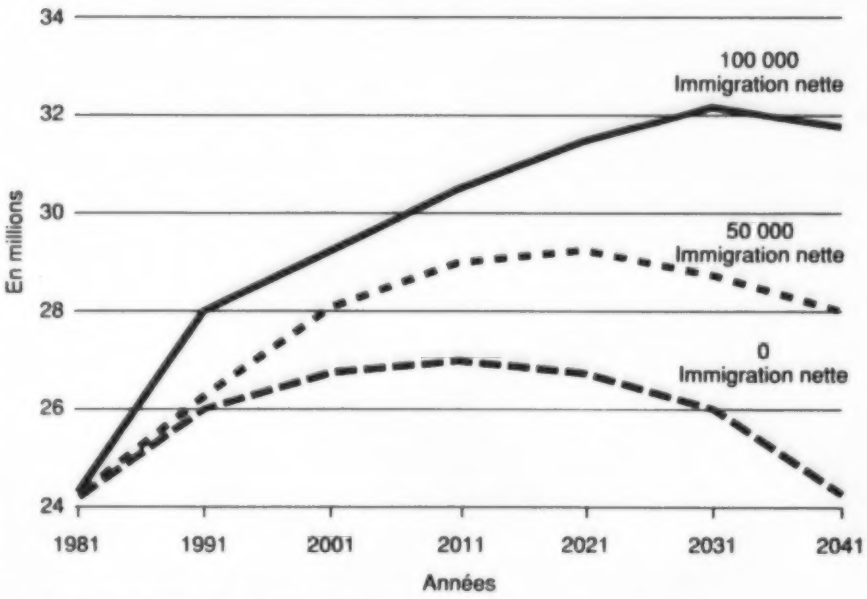
Étant donné la diminution de notre taux de fécondité, le Canada dépendra de plus en plus de l'immigration pour assurer la croissance de la population et une main-d'œuvre stable et suffisante à l'avenir. Comme le démontre le graphique de droite, si l'immigration nette est nulle, la population du Canada sera inférieure à son niveau actuel en 2041. Même un taux d'immigration net de 100 000 (150 000 brut) personnes par an n'arrêtera pas cette tendance, mais la retardera de quelques années.

Cette question du besoin d'augmenter l'immigration pour compenser une diminution éventuelle de la population sera une importante question de politique publique au Canada. Bien que les tendances démographiques indiquent qu'il faudra augmenter l'immigration à l'avenir, on prévoit que le taux de chômage restera élevé, ce qui, par le passé, a entraîné une réduction du nombre d'immigrants. *L'Étude de l'évolution démographique et de son incidence sur la politique économique et sociale* actuellement effectuée par Santé et Bien-être social Canada devrait fournir l'information nécessaire à une discussion et à un débat publics éclairés sur cette question.

Les changements dans les tendances de l'immigration

L'évolution économique et les mouvements de population des 15 dernières années ont eu une incidence considérable sur la provenance des immigrés au Canada. La plupart des nouveaux immigrants viennent maintenant de l'Asie plutôt que de l'Europe, et on s'attend que cette tendance se maintienne. Ces nouvelles tendances dans l'immigration poussent de plus en plus les Canadiens à réexaminer des questions comme le racisme, la langue et les droits des groupes ethniques à préserver leur culture et leurs valeurs traditionnelles.

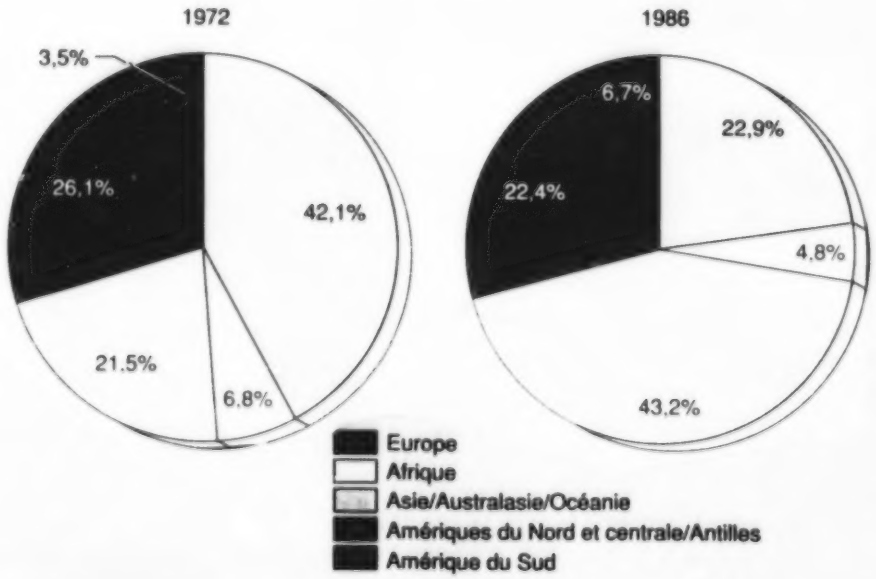
Effet de l'immigration sur la taille de la population du Canada



Un niveau d'émigration de 50 000 a été supposé

Source : Emploi et Immigration Canada

Arrivée d'immigrants selon la région du monde 1972 et 1986



Source : Emploi et Immigration Canada.

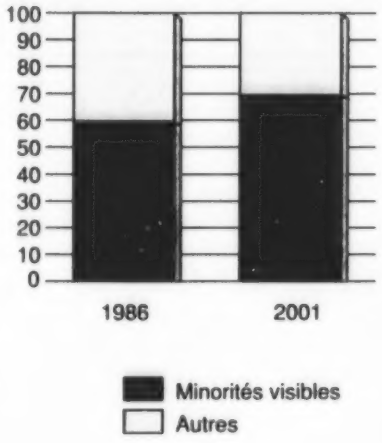
Alors que le Canada est déjà une société pluraliste, ces changements dans les tendances de l'immigration augmenteront sa diversité sociale et culturelle. La proportion de minorités visibles, qui représentent actuellement 60 p. 100 des nouveaux immigrants au Canada, devrait passer à 70 p. 100 vers l'an 2001 et compter pour environ la moitié de la croissance annuelle de la population active. La proportion des minorités visibles par rapport à la population totale devrait se situer entre 8,7 et 9,6 p. 100, selon le niveau d'immigration, contre approximativement 5,6 p. 100 en 1986.

Les femmes au sein de la population active

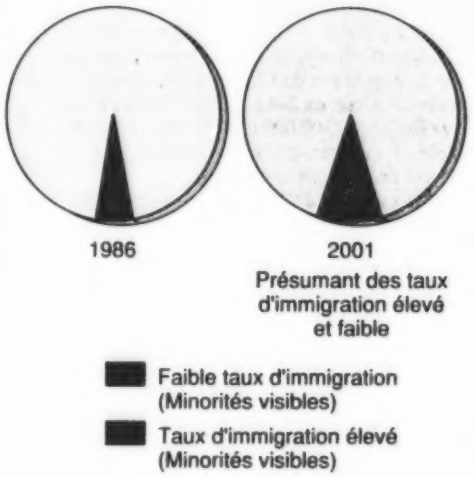
Il y a un autre facteur important qui détermine la taille et la composition de la population active au Canada. Le taux de participation des femmes par rapport à celui des hommes a augmenté progressivement depuis le début des années 1970, et on s'attend que la tendance se maintienne, bien qu'à une cadence plus modérée. De nos jours, les perspectives de carrière, l'éducation et un salaire égal sont des droits qu'elles partagent avec les hommes, quel que soit le rôle qu'elles jouent au sein de la famille.

L'entrée d'un plus grand nombre de femmes célibataires et mariées sur le marché du travail a changé non seulement le milieu de travail, mais aussi la nature de leur rôle et des rapports au sein de la famille. Le nombre de familles à deux revenus a considérablement augmenté depuis 1971. En 1986, dans 60 p. 100 des familles biparentales (avec ou sans enfants), les deux conjoints travaillaient à l'extérieur. Soixante-cinq pour cent des femmes (familles biparentales) ayant des enfants de moins de 6 ans travaillaient. Il s'ensuit que la garde des enfants est devenue un sujet important dans le milieu de travail au cours des années 1980, et plus précisément l'accessibilité, le coût et la qualité de ce service.

Les minorités visibles par rapport au nombre total d'immigrants au Canada

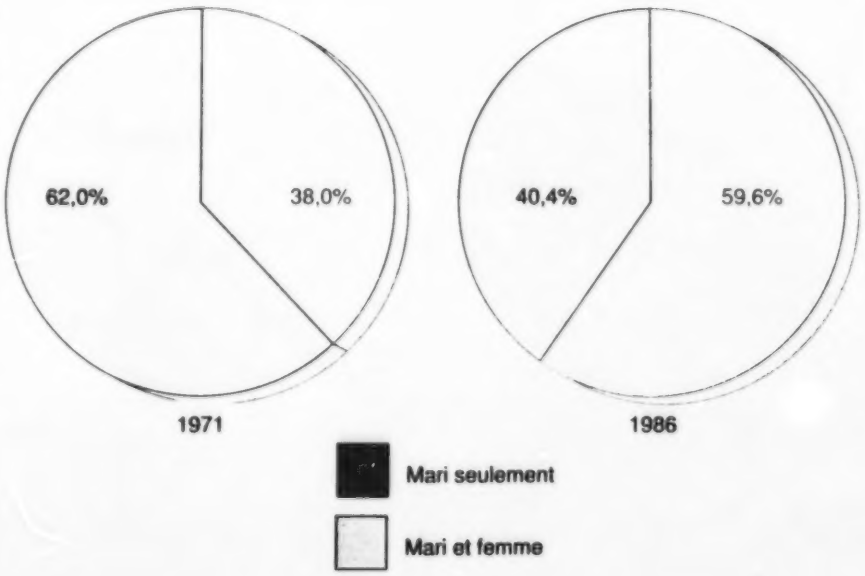


Les minorités visibles par rapport à la population totale du Canada — 1986-2001



Source : Emploi et Immigration Canada.

Répartition des familles biparentales selon l'activité au sein de la population active



Source : Statistique Canada.

Équité en matière de salaire et d'emploi

Le nombre croissant de femmes dans la population active et leur concentration dans les emplois peu rémunérés du secteur des services ont soulevé des problèmes importants en ce qui concerne l'équité en matière de salaire et d'emploi au Canada. À l'heure actuelle, leur salaire représente en moyenne 63 p. 100 de celui des hommes. Bien que leur nombre augmente au sein de la population active, les femmes restent minoritaires dans tous les secteurs de l'économie, sauf dans les services socio-culturels, communautaires et personnels. Cet état de fait attire de plus en plus l'attention de la société. Le gouvernement cherche à redresser cette situation en mettant en œuvre des politiques touchant, par exemple, l'élargissement des perspectives de formation et d'éducation pour les femmes, des lois sur l'équité en matière d'emploi, et le principe de salaire égal à travail égal.

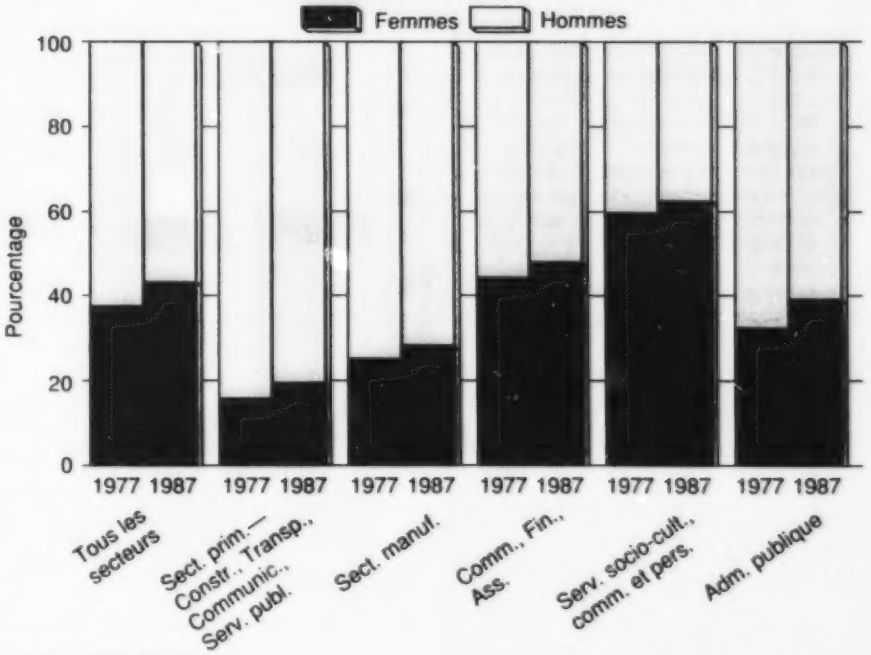
Groupes cibles d'EIC

Les changements dans la nature et le composition de la population active ont une incidence importante pour Emploi et Immigration Canada (EIC). Le graphique de droite fait état de la taille des groupes désignés d'EIC, c'est-à-dire les femmes, les handicapés, les autochtones et les minorités visibles par rapport à la population et à la main-d'œuvre.

Le niveau de scolarité aura de l'importance pour ceux qui voudront s'intégrer au marché du travail et s'adapter au changement des structures. Diminuer le taux de décrochage chez les jeunes, supprimer l'analphabétisme et accroître les qualifications, voilà certains aspects qui permettront d'améliorer la situation générale du marché de l'emploi. Il importe de constater les niveaux de scolarité inférieurs des handicapés et des autochtones et ceux plus élevés des minorités visibles.

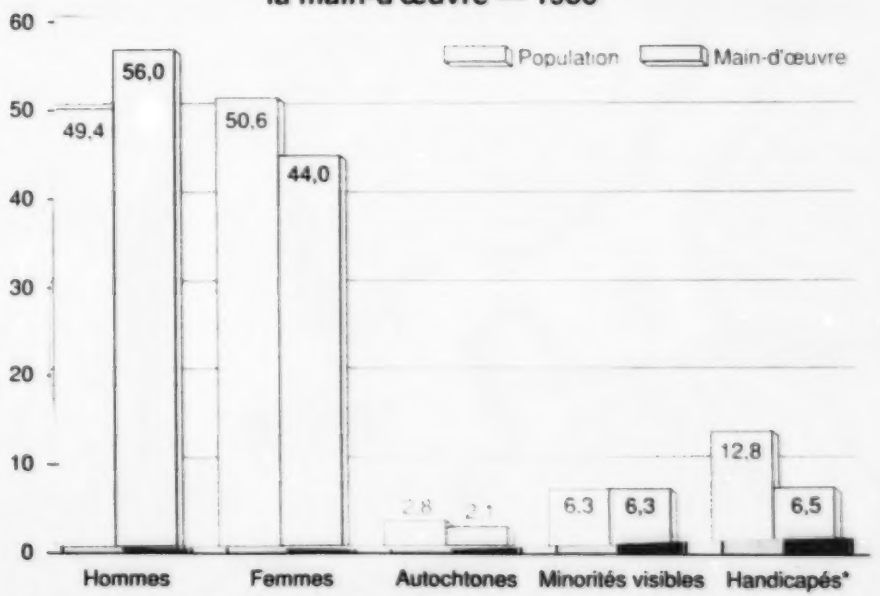
Le graphique de la page suivante permet aussi d'illustrer la diversité dans l'éducation de ceux qui font partie des groupes désignés. Comme il se fait plus pressant de désigner d'autres groupes de la population active où l'on retrouve difficultés particulières (par ex., les travailleurs âgés), le besoin de s'attaquer directement aux problèmes systémiques plutôt que d'adopter des stratégies de portée générale pourrait devenir très important.

Emploi selon le secteur d'activité et le sexe 1977 et 1987



Source : Statistique Canada.

Représentation en pourcentage de la population et de la main-d'œuvre — 1986



* Chiffres tirés de l'Étude sur la santé et l'incapacité au Canada, 1983-1984.

Source : Statistique Canada et Emploi et Immigration Canada.

Âge de la retraite

Jusqu'à récemment, l'âge de la retraite pour la vaste majorité des Canadiens était de 65 ans. Toutefois, ces dernières années, deux tendances contradictoires ont modifié cet état de choses.

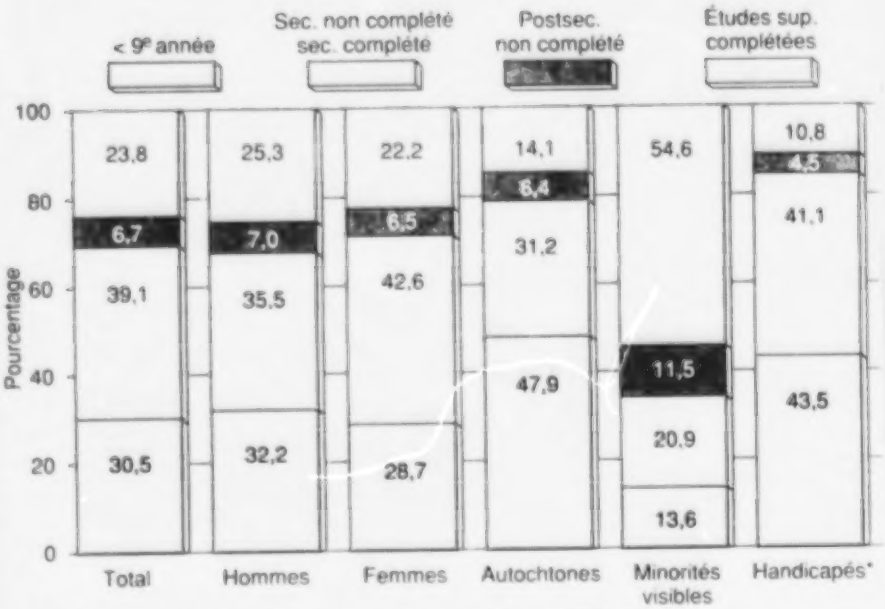
Tout d'abord, la première découle des dispositions de la Charte des droits et libertés. La Cour suprême aura bientôt à décider s'il est discriminatoire et inconstitutionel d'exiger la retraite. Deuxièmement, au cours des deux dernières décennies, une tendance vers un taux d'activité inférieur des travailleurs âgés (55 à 65 ans) s'est manifestée. Cela peut être dû en partie au fait que les travailleurs choisissent la retraite anticipée, mais d'autres facteurs comme le fait que des travailleurs âgés se retirent involontairement du marché du travail doivent être pris en considération.

La retraite anticipée est étroitement liée à la politique visant les pensions. La première année où des changements ont été apportés au Régime de pensions du Canada (RPC) pour permettre aux travailleurs de prendre leur retraite dès l'âge de 60 ans (avec une pension réduite), deux fois plus de personnes ont cessé de travailler avant 65 ans qu'à 65 ans ou après.

Cette première indication à l'effet que l'âge de la retraite se situera en dessous de 65 ans est confirmée par les résultats d'un sondage publié par le *Globe and Mail* et selon lequel deux tiers des répondants prévoyaient prendre leur retraite avant 65 ans. Toutefois, le maintien de cette tendance dépendra beaucoup de la situation financière des travailleurs à l'approche de l'âge de la retraite. La transférabilité et l'indexation des régimes de retraite privés, de même que la planification financière personnelle en vue de la retraite, seront des facteurs importants qui auront une incidence sur le nombre de personnes qui prendront une retraite anticipée.

Il est clair que ces évolutions pourraient accroître le nombre des emplois pour les travailleurs d'âge moyen et les jeunes. De nouvelles méthodes, comme l'emploi à temps partiel à l'approche de l'âge de la retraite, pourraient entraîner une augmentation des emplois disponibles, satisfaire aux demandes d'horaires réduits et permettre le transfert de compétences précieuses entre des travailleurs âgés et expérimentés et ceux qui ne font que commencer leur carrière.

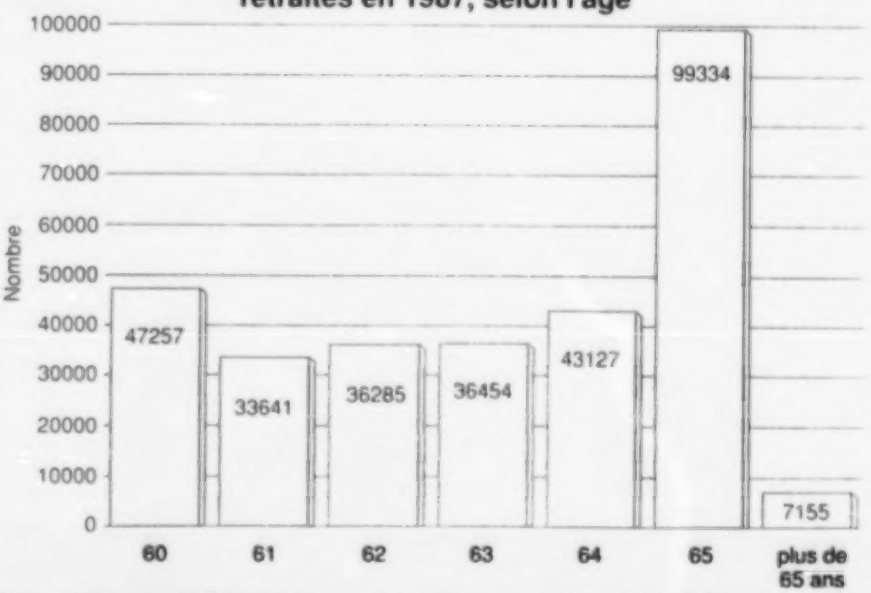
Niveaux d'éducation de groupes sélectionnés (15 ans et plus) 1981



* Chiffres tirés de l'Étude sur la santé et l'incapacité au Canada, 1983-1984.

Source : Statistique Canada et Emploi et Immigration Canada.

Régime de pensions du Canada — Répartition des nouveaux retraités en 1987, selon l'âge



Note : Le Programme à l'intention de ceux qui optent pour la retraite anticipée (60-64 ans) est entré en vigueur en janvier 1987.

Source : Santé et Bien-être social Canada.

La dynamique du marché du travail

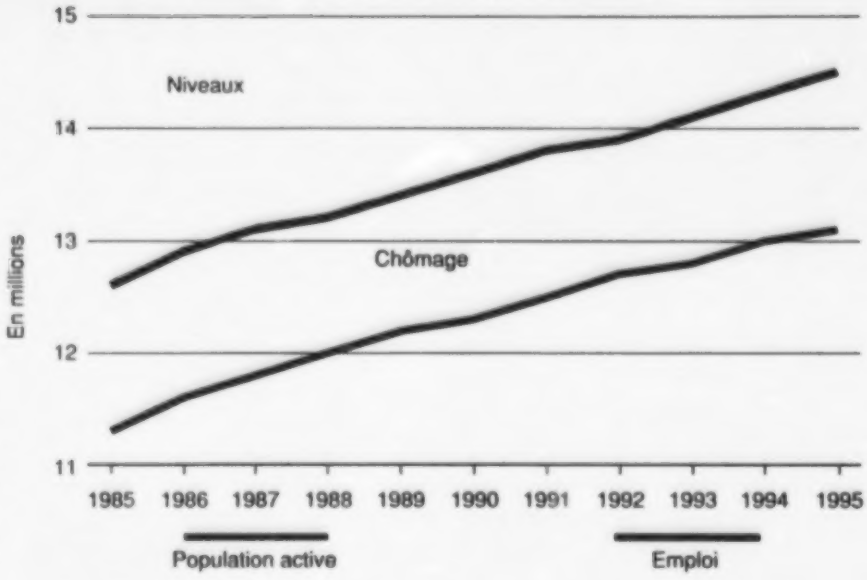
Les niveaux d'emploi

À moyen terme, on prévoit que le chômage restera assez élevé au Canada. La croissance du nombre d'emplois, soit 1,5 p. 100 par an, continuera d'être contre-balancée par celle de la population active qui est d'environ 1,2 p. 100; autrement dit, l'on s'attend que le taux de chômage ne diminuera que graduellement entre 1987 et 1992.

Toutefois, ces prévisions doivent être replacées dans un contexte économique très ambigu. Les déficits budgétaires et commerciaux constants des États-Unis, ainsi que des prévisions divergentes concernant l'inflation et la valeur du dollar américain à l'avenir, sont des facteurs qui contribuent à ce climat d'incertitude économique qui assombrit l'environnement économique à moyen et long termes.

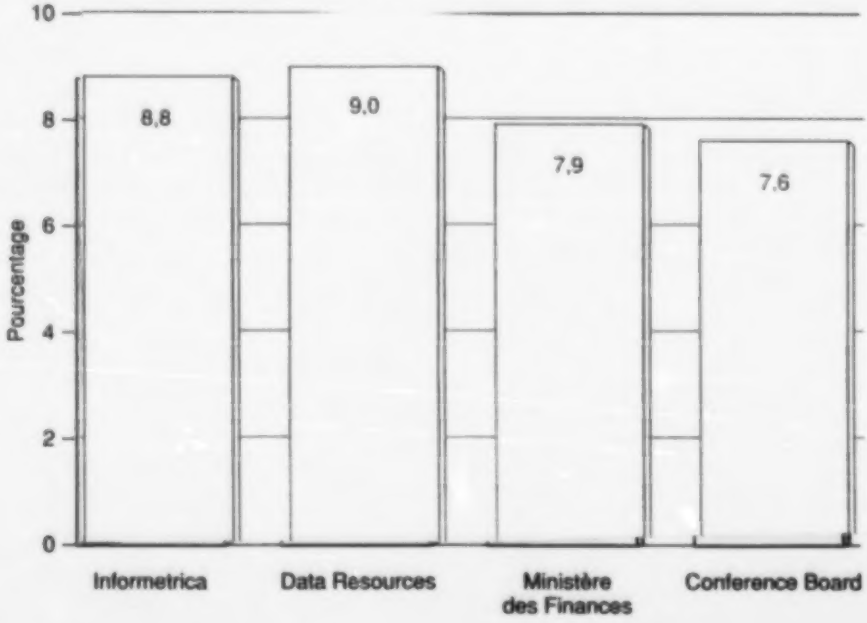
Au Canada, la plupart des nouveaux emplois continueront de se concentrer dans le secteur des services, bien que, comme nous l'avons souligné, les projections jusqu'en 1996 laissent présager un ralentissement de la croissance de la part de l'emploi de ce secteur au cours de la prochaine décennie. On ne peut dissocier les taux de croissance futurs du secteur des services de la situation générale du secteur manufacturier, car bon nombre des entreprises de services (en particulier dans les secteurs des finances et des communications) sont étroitement liées à la production de produits manufacturés. Les déficits budgétaires importants et les restrictions des dépenses publiques qui s'ensuivent laissent supposer que la croissance du secteur des services ne proviendra probablement pas des organismes gouvernementaux.

Tendances de l'emploi — 1985-1995



Source : Informetrica et projections du SPPC.

Prévisions de la moyenne des taux de chômage 1987-1992



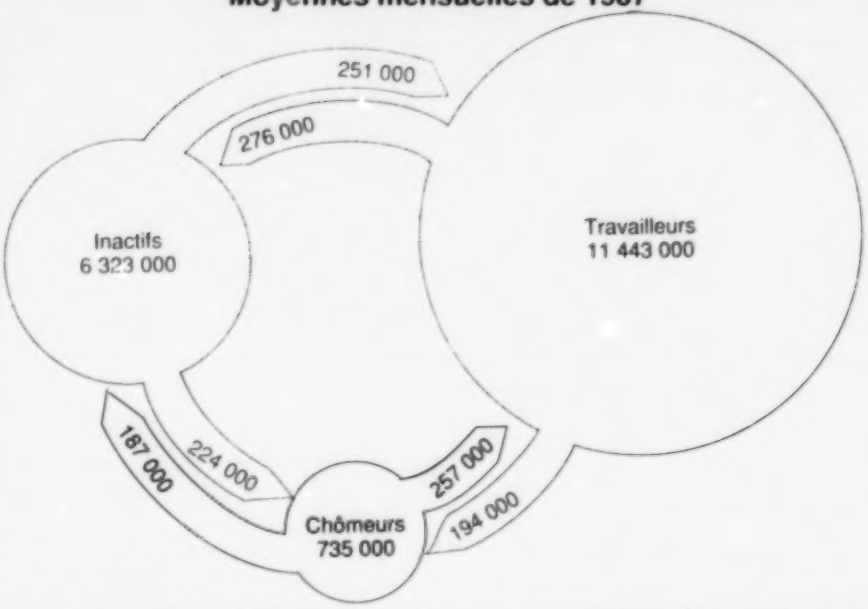
Les tendances de l'emploi

Les chiffres relatifs au nombre de chômeurs et aux taux de chômage ne donnent qu'une image partielle de ce qui se passe sur le marché du travail. Les données ne font pas ressortir le fait que, même au cours d'un mois donné, des mouvements considérables se produisent sur le marché du travail.

Le taux de chômage moyen cache aussi certains aspects importants du chômage. Les problèmes d'emploi varient avec l'âge, et le taux de chômage des jeunes est le double de celui des travailleurs adultes. Depuis les années antérieures à la récession jusqu'à nos jours, la population active a de plus en plus tendance à se diviser en deux groupes : ceux qui ne sont jamais en chômage (emploi stable) et ceux qui sont en chômage au moins la moitié du temps qu'ils passent sur le marché du travail (problèmes importants). Ce phénomène est particulièrement marqué dans le cas des travailleurs âgés.

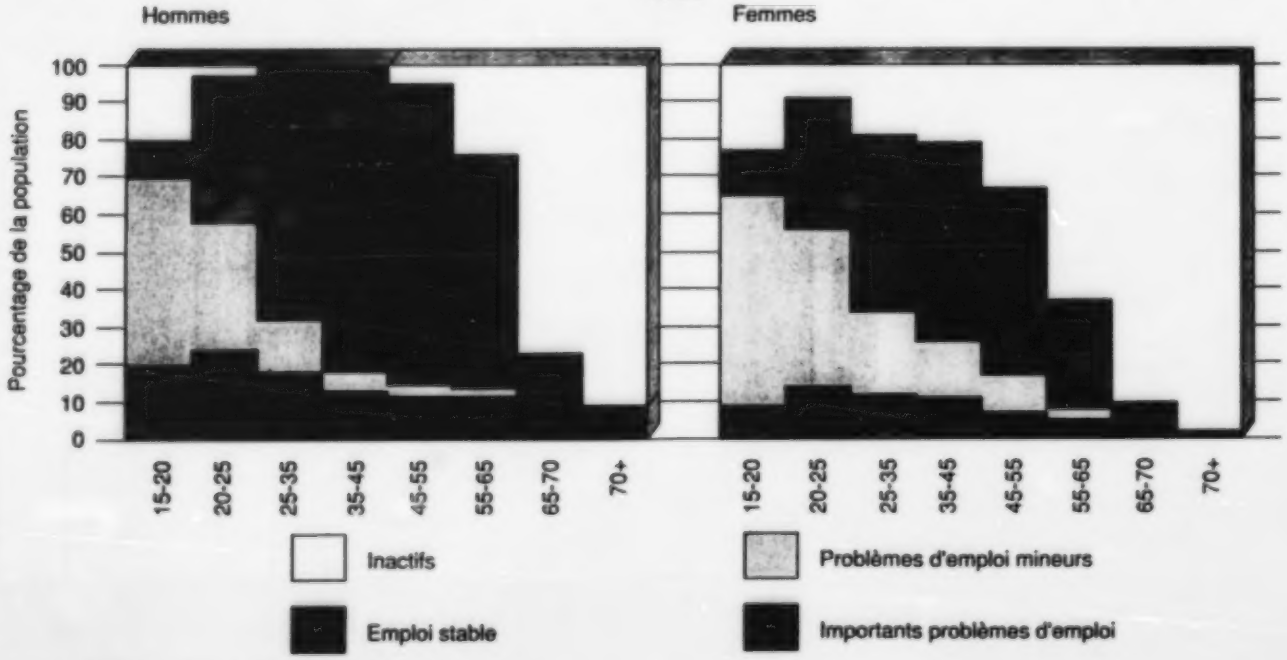
Ces tendances persistent pendant plusieurs années et celui qui a un emploi stable a donc de grandes chances de le conserver. Toutefois, il faut souligner que la récession a entraîné une réduction de l'emploi des hommes dans ce groupe, qui n'a pas été complètement rattrapée.

Mouvements de la population active
Moyennes mensuelles de 1987



Source : Statistique Canada, Données brutes sur les mouvements, Enquête sur la population active.

Stabilité de l'emploi
1985



Source : Statistique Canada et Emploi et Immigration Canada.

Au cours de la période de 1981 à 1986, le nombre de personnes ayant été en chômage pendant plus de six mois a beaucoup augmenté dans tous les groupes d'âge. Le nombre de chômeurs de longue date a augmenté de façon marquée par suite de la récession de 1981-1982 et s'est concentré principalement dans les régions et les collectivités durement touchées par la récession.

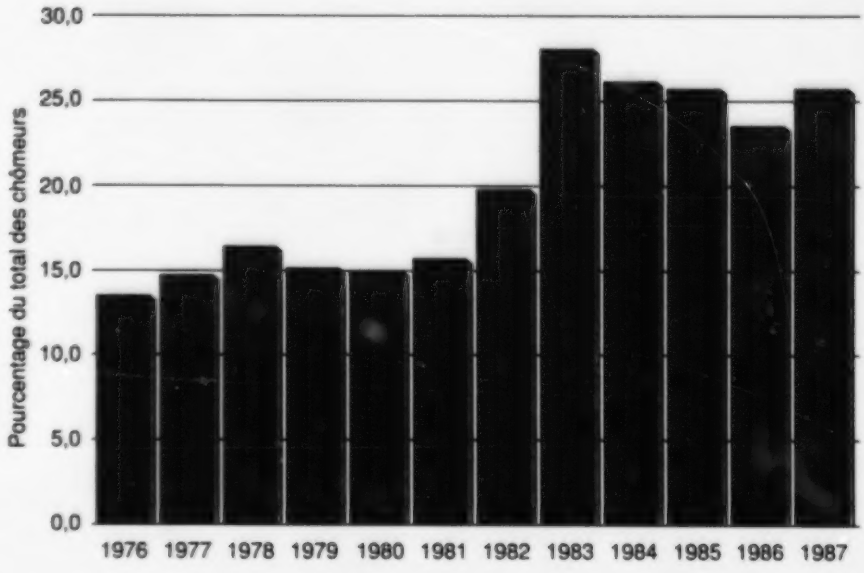
L'incidence régionale de l'emploi

Outre le fait d'être concentré dans certains groupes, le chômage a aussi une incidence régionale importante, principalement lorsque l'on tient compte de la diversité des économies régionales du Canada. Comme l'indique le graphique ci-dessous, ces écarts sont souvent considérables et le chômage est surtout concentré dans les provinces de l'Atlantique et dans l'Ouest, dont l'économie repose sur le secteur primaire et les ressources naturelles.

À l'intérieur des provinces, il y a aussi de grands écarts dans les conditions du marché du travail. En général, les centres urbains tendent à connaître des taux de chômage inférieurs à ceux des régions rurales. Certaines collectivités, principalement celles qui ne dépendent que d'une industrie, peuvent voir leur situation de l'emploi varier de façon marquée.

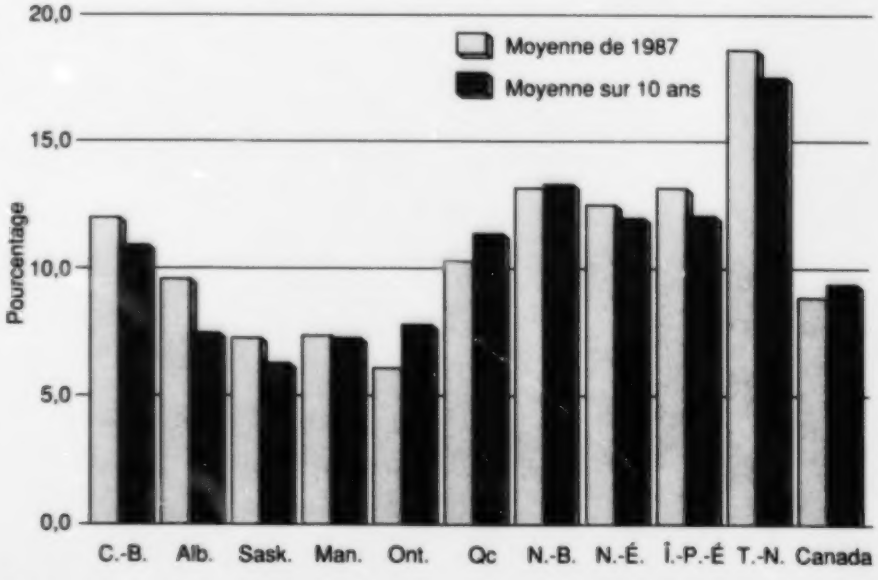
Il convient de souligner que ces grands écarts persistent dans les conditions de l'emploi, bien que les Canadiens soient extrêmement mobiles. Par rapport à 1981, un peu moins d'un million de personnes (4 p. 100) ont établi leur domicile dans une autre province, et 3 millions (13,5 p. 100) ont changé de ville mais sont restées dans la même province ou dans le même territoire en 1986 (données de recensement).

Le chômage de longue durée (27 semaines ou plus)



Source : Statistique Canada.

Taux de chômage dans tout le Canada



Source : Statistique Canada.

Conclusion

Les forces et les tendances dont il fut question dans ce document sont les facteurs importants qui influeront sur la demande et l'offre de main-d'œuvre sur le marché du travail au Canada. Les tendances du commerce international, la concurrence accrue sur les marchés internationaux et la diffusion de nouvelles technologies sont en train de réorganiser le marché du travail. Les tendances démographiques, comme la participation accrue des femmes à la population active, le vieillissement de la population canadienne et les besoins changeants des particuliers, se combinent pour modifier nos établissements d'enseignements et les relations existant au sein de la population active.

Les nouvelles technologies modifient la façon de traiter les affaires et, ce faisant, requièrent des compétences supplémentaires et une meilleure éducation des travailleurs pour beaucoup d'emplois. C'est tous ensemble qu'il faut investir dans les ressources humaines, et le gouvernement, le secteur privé ainsi que les individus doivent y prendre une part active si l'on veut que le Canada continue d'accroître son niveau de vie.

Un déplacement accru de la main-d'œuvre, dû aux changements des structures et à l'évolution technologique, est prévu, principalement dans les secteurs et les entreprises lents à reconnaître les pressions de la concurrence et à y répondre. En conséquence, l'adaptation du marché du travail deviendra une question de plus en plus importante, autant pour la société dans son ensemble que pour les personnes qui perdent leur emploi ou qui sont déplacées.

Compte tenu de l'incidence inégale des changements de structures et de l'évolution technologique sur les différents groupes au sein du marché du travail, le gouvernement devra continuer à intervenir pour aider ceux qui sont les plus touchés par de tels changements et qui ont besoin d'une aide particulière pour participer pleinement au marché du travail. En raison des écarts dans les marchés locaux du travail partout au Canada et de la forte incidence du chômage sur les régions, les politiques adoptées, pour être efficaces, doivent être souples et sensibles aux besoins de chaque région.

L'adaptation au changement et la manière de la traiter constitueront le défi à relever pour les politiques relatives à l'industrie et à l'emploi dans les années 90.